

Réflexes

nb bp

Ça fusionne, mais ...

À L’AFFICHE

À l’Est, ça fusionne ! p.3

NOS RÉGIONS

Paroles de Banques p.4-5

AFFAIRE À SUIVRE...

Le Compte Personnel de Formation p.6

RETRAITE

Ce que la dernière Réforme change pour vous... p.7



Edito

En cette période de morosité ambiante qui prolonge la période de crise financière des dernières années, le SNB est actuellement engagé dans une belle dynamique : présence sur le terrain, réussites électorales, adhésions en progression, nouvelle communication avec ce magazine « RéflexeSnbbp ».

En dépit des nombreux projets restructurants (ou déstructurants ?) dans les différentes entreprises de la Branche Banque Populaire, le SNB est résolument aux côtés des salariés, qu'il refuse de voir traités comme des pantins : revendicatif, attentif, constructif, pragmatique, autant de qualités nécessaires face aux Directions de nos entreprises. Il dit ce qu'il fait et il fait ce qu'il dit !

Le SNB lance le premier magazine syndical destiné aux salariés actifs et retraités des Banques Populaires et de leurs filiales. Il sera tour à tour :

- > une **tribune** pour débattre des vraies questions : Infos Groupe, À l'affiche, Regards, Le Chiffre
- > un vecteur de diffusion de l'**actualité de nos entreprises** : les pages Régions
- > un **guide pratique** pour connaître et défendre vos droits: Parole d'expert, À savoir, Le + info, Info retraite.
- > un **lien entre nous** : Dialoguons

REFLEXESnbbp est fait pour vous. Il évoluera avec vous.

L'équipe de rédaction SNB BP est à votre écoute : écrivez-nous, appelez-nous, rencontrez-nous...

reflexes.snbbp@gmail.com



Jean-Marc WECKNER & Sylviane BOUVANT
Délégués Syndicaux Nationaux



sommaire

L'ACTU

PAROLES D'EXPERT : un salarié peut-il être poursuivi par un client de la banque ?

L'INFO GROUPE : En route pour une convention collective Branche Banque Populaire

À L'AFFICHE : À l'Est, ça fusionne !

EN RÉGION

OCCITANE : Intéressement et Participation

PROVENÇALE ET CORSE : La grande métamorphose

GROUPE CRÉDIT COOPÉRATIF : Fin de l'autonomie informatique

AQUITAINE CENTRE ATLANTIQUE : Une fusion oui... mais pas à n'importe quel prix !

À SAVOIR

À SAVOIR : Formations professionnelles

AFFAIRE À SUIVRE : Le Compte Personnel de Formation (CPF)

REGARDS : L'avenir de la banque de détail ? Le conseiller !

L'INFO RETRAITE : Une nouvelle réforme des retraites...

DIALOGUONS

Franck ROMET interview Eric WEINMANN

RéflexeS_{nbbp}

Magazine Officiel gratuit du Syndicat National de la Banque et du Crédit de la Section Nationale des Banques Populaires et leurs filiales • Crédits photos : Fotolia • Rédacteur en chef : Jean-Marc WECKNER
Impression-reproduction : CCL PRINT 87, quai de Brazza - 33100 BORDEAUX
reflexes.snbbp@gmail.com

Paroles d'expert

Un salarié peut-il être poursuivi par un client de la banque ?

En dépit du lien de subordination existant entre un employeur et son salarié, la responsabilité personnelle de ce dernier, civile ou pénale, peut, dans certaines situations, être engagée.

Les salariés des établissements bancaires sont, à l'instar de tous les salariés, personnellement non responsables ; il s'agit d'une conséquence directe du lien de subordination existant entre ces derniers et leur employeur. En cas de dommages causés par un salarié dans l'exercice de sa prestation de travail, seul l'employeur verra sa responsabilité engagée à l'égard des tiers. En revanche, l'employeur est exonéré de toute responsabilité, s'il démontre que le salarié a agi hors de sa fonction, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions. Dans ce cas, la responsabilité personnelle du salarié pourra être engagée. Cependant, l'abus de fonction est rarement retenu par les juges qui l'interprètent de manière restrictive.

De même, la responsabilité du salarié sera engagée à l'égard des

tiers lorsqu'il est condamné pénalement pour avoir intentionnellement commis une infraction ayant porté préjudice à cette personne. Dans ce cas, l'employeur est tenu de prendre en charge les frais de justice exposés par un salarié pour sa défense dans une procédure pénale dont il est l'objet.

Enfin, lorsque le salarié a excédé les limites de sa mission sans toutefois commettre un abus de fonction, sa responsabilité personnelle peut être engagée ainsi que celle de son employeur. Par exemple, le vol commis par un salarié engage la responsabilité de son employeur dans la mesure où il a été réalisé pendant ou sur les lieux de travail. Néanmoins, dans la mesure où un tel acte excède les fonctions du salarié, sa responsabilité pourra aussi être engagée.

En conclusion, le salarié n'est pas responsable civilement mais il est responsable pénalement. Ainsi, le salarié bancaire qui se trompe dans les comptes d'un client sera immunisé et la victime ne pourra agir que contre l'employeur. En revanche, s'il se trompe volontairement dans les comptes d'un client qu'il n'apprécie pas, c'est une faute pénale et la victime pourra agir contre le salarié.

Christelle VAUDE
Juriste SNB/CFE-CGC

LE + ADHÉRENT :

l'assistance juridique est incluse.

La protection pénale et civile aussi !

Sylviane BOUVANT
Déléguee Syndicale Nationale
BP Bourgogne Franche-Comté



En route pour une convention collective Branche Banque Populaire

Près de 5 ans après la création de BPCE, il est apparu nécessaire de doter la Branche Banque Populaire de sa propre convention collective. Elle s'appliquerait en lieu et place de la convention collective AFB.

C'est un moment de négociation très important pour les salariés des 17 banques populaires régionales, du Crédit Coopératif et de la CASDEN.

Dans une démarche participative, le SNB vous donne la parole.



Que voudriez-vous voir apparaître dans cette nouvelle convention?

Quelques exemples :

- Je change de métier : quels sont la classification et le salaire minimum correspondants ?
- Mon enfant est malade, l'enfant de mon conjoint est malade : quels sont mes droits ?
- Je quitte l'entreprise : licenciement, rupture conventionnelle ou retraite, quelle sera mon indemnité ?

Pour le SNB, la Convention Collective Branche Banque Populaire devra apporter des réponses claires à chaque situation et améliorer les dispositions prévues par le Code du Travail.

Exprimez-vous avant
le 1^{er} juin 2014 :

reflexesnbbp@gmail.com

A l'Est ça fusionne !

La BP Alsace (BPAls) et la BP Lorraine-Champagne (BPLC) ont engagé l'étude de rapprochement des deux banques. Elles ont déjà connu la fusion : la BP Lorraine avec la BP Champagne en 2002 et la BP Haut-Rhin avec la BP Région Economique de Strasbourg en 2003. Le Président du Groupe BPCE François PEROL l'avait annoncé, il y aura des rapprochements entre BP Régionales au cas par cas.

La future BP Alsace Lorraine Champagne (BPALC) deviendrait en chiffres, la deuxième plus importante BP en France, juste derrière la BRED. Economiquement et financièrement cela peut être une bonne nouvelle. Mais le plus important aux yeux du SNB sera l'aspect humain. Tout le monde connaît les avantages de la mise en commun et des économies d'échelle sur les fonctions support, mais aussi les risques liés à ces regroupements et aux doublons dans les activités de siège.

Dix chantiers sont ouverts par les états-majors pour préparer l'harmonisation des deux banques et des Commissions Régionales de Concertions (CRC) réunissent les partenaires sociaux à cet effet.

Pour le SNB, le traitement social de cette fusion doit être la priorité des dirigeants. Parmi les sujets à traiter : mobilité géographique et/ou fonctionnelle, participation/intéressement, complémentaire santé, aménagement du temps de travail, etc.

Le cabinet d'expertise SECAFI a été choisi par les Comités d'Entreprise pour les accompagner dans la démarche.

Il est déjà acté que le siège sera basé à Metz avec comme Directeur Général Dominique WEIN (BPLC) et comme Président Thierry CAHN (BPAls). La réflexion reste ouverte sur le maintien de l'identité régionale dans la communication.

La banque absorbante sera la BPLC, eu égard aux coûts générés et au nombre de clients concernés par les changements de RIB. Les représentants du personnel BPAls perdront leurs mandats à la fusion juridique prévue en automne mais participeront à toutes les réunions avec voix consultative. De nouvelles élections communes sont prévues au cours du premier trimestre 2015.

Les impacts sont nombreux et bien des interrogations subsistent. **Le SNB revendique des garanties quantitatives sur les bassins d'emplois de Strasbourg, Metz, Mulhouse et Troyes mais aussi des garanties qualitatives sur la nature de ces emplois.**

RéflexeSnbbp vous donne rendez vous dans son N°2 de Septembre pour vous informer de l'avancée du projet.

Jean-Marc WECKNER
Délégué Syndical National



Les délégués syndicaux SNB, de gauche à droite : **Isabelle MOULIN** (BPLC), **Dominique SCHITTLY** (BPAls), **Vincent VIARD** (BPLC), **Jean-Marc WECKNER** (BPAls)



Frédéric GUYONNET
Délégué Syndical BPOC

Banque Populaire Occitane



La renégociation des accords d'intéressement et de participation (I&P) pour les années 2014-2016 vient d'avoir lieu à la Banque Populaire Occitane (BPOC).

Cette négociation était capitale car le niveau moyen des salaires de base positionne la BPOC en dernière place du classement 2012 des BP régionales. Avec la prise en compte de l'enveloppe I&P, la BPOC remonte en milieu de classement en termes de rémunération globale.

Les primes I&P sont en grande partie proportionnelles au salaire. C'est un élément fortement mis en avant par la Direction Générale qui privilégie ces dispositifs moins soumis à charges sociales.

En trois ans, les salariés de BPOC ont perdu 21% de leur rémunération variable I&P.

Cela nous rappelle que cet élément primordial de la rémunération reste totalement aléatoire.

Intéressement et Participation

Il est soumis à des critères de déclenchement, notamment le montant du résultat net. Les élus SNB réclament régulièrement l'intégration d'une partie de ce variable au salaire fixe. Mais cet exercice est rendu difficile par la disparité des situations personnelles (âge, salaire, patrimoine, fiscalité,...).

En théorie, chacun a la possibilité d'optimiser ces éléments de rémunération en épargnant les primes I&P sur le Plan Epargne Entreprise (PEE).

Malheureusement, compte tenu du faible niveau des salaires fixes, un grand nombre de salariés opte pour le paiement de ces primes.

En conséquence, ils ne bénéficient pas de l'abondement réservé aux sommes épargnées sur le PEE.

Le SNB a signé les accords I&P reconduits à l'identique, après avoir demandé et obtenu le retrait d'une clause qui réduisait l'enveloppe en cas de hausse de la fiscalité.

Etablissement		Salaire	I&P	Rémunération
CREDIT COOPERATIF	1	45 788 €	2 808 €	2 48 596 €
BRED	2	43 011 €	9 000 €	1 52 011 €
CASDEN	3	40 926 €	5 664 €	3 46 590 €
BP RIVES DE PARIS	4	37 798 €	6 770 €	4 44 568 €
BP ALSACE	5	37 600 €	5 043 €	5 42 643 €
BP LOIRE ET LYONNAIS	6	36 792 €	3 365 €	10 40 157 €
BP ATLANTIQUE	7	36 552 €	1 563 €	18 38 115 €
BP ALPES	8	35 673 €	3 998 €	11 39 671 €
BP BOURGOGNE FRANCHE COMTE	9	35 621 €	4 720 €	9 40 341 €
BP VAL DE France	10	35 589 €	5 613 €	8 41 202 €
BP COTE D'AZUR	11	35 160 €	3 204 €	17 38 364 €
BP NORD	12	35 014 €	4 615 €	12 39 629 €
BP OUEST	13	34 707 €	4 163 €	16 38 870 €
BP AQUITAINE CENTRE ATLANTIQUE	14	34 681 €	7 021 €	7 41 702 €
BP MASSIF CENTRAL	15	34 260 €	4 855 €	14 39 115 €
BP LORRAINE CHAMPAGNE	16	33 907 €	8 146 €	6 42 053 €
BP PROVENCALE ET CORSE	17	33 716 €	3 451 €	19 37 167 €
BP SUD	18	32 261 €	6 691 €	15 38 952 €
BP OCCITANE	19	31 733 €	7 788 €	13 39 521 €
BANQUE DE SAVOIE	20	30 643 €	3 326 €	20 33 969 €

Source : Secali - Moyennes 2012

Banque Populaire Provençale et Corse



Philippe BASARD
Délégué Syndical BPPC

La grande métamorphose

Après avoir filialisé la Banque CHAIX en 2011 (ex-filiale HSBC avec 450 collaborateurs), la Banque Populaire Provençale et Corse (BPPC) a mis en commun les services centraux des deux banques pour créer le groupe « BPCX ».

Ce groupe, fort de 1 300 collaborateurs, a dans la foulée lancé des chantiers d'envergure :

► La construction d'un nouveau siège au cœur de Marseille, bâtiment aux dernières normes écologiques. Cet immeuble de 11 300 m2 pourra accueillir jusqu'à 650 personnes. Actuellement environ 400 personnes dans les services centraux sont répartis sur 3 sites. L'installation est prévue en novembre 2014.

► La réimplantation d'une trentaine d'agences de la CHAIX (2013 – 2014), la rénovation des anciennes agences CHAIX sur un modèle-type (2013 – 2016) et la rénovation des agences BPPC (2014 – 2016).

Inutile de dire que les collaborateurs ont été mis à rude épreuve et continueront à l'être sur toute la période :

- Les collaborateurs du réseau « cravachent » pour développer l'activité et le PNB (il faut bien financer tout cela...).
- Les collaborateurs des sites centraux ont subi (et parfois mal vécu) la réorganisation complète de leurs services (changements de métiers, nouvelles organisations de travail, réadaptations)

L'usure liée à l'ampleur des chantiers se fait sentir. Le retour sur investissement social n'est pas au rendez-vous. La BPPC se classe en 2012 au dernier rang des BP en termes de rémunération globale (salaire + I&P).

Malgré cette grande métamorphose, la BPPC reste l'une des plus petites BP régionales.

Prochaine étape : une fusion ?



Fin de l'autonomie informatique

Composé du Crédit Coopératif, de BTP Banque et d'ECOFI Investissements, le Groupe Crédit Coopératif rassemble plus de 2000 collaborateurs répartis entre le siège social de Nanterre et un réseau national d'une centaine d'agences.

Migration informatique : Le Crédit Coopératif sera la 1 re Banque Populaire à adopter l'environnement informatique ITCE, le GIE des Caisses d'Epargne.

En effet, après 5 ans de réflexion et une



volte-face, le Conseil d'Administration vient de prendre une décision lourde de conséquences, en votant la migration sur l'outil Mysis.

80 informaticiens salariés changeront d'employeur : ils quitteront le Crédit Coopératif pour rejoindre ITCE d s 2015.

Face à cela, l'enjeu pour les partenaires sociaux est de préserver ce qui peut l'être. Le SNB veillera à la réalité du volontariat lors des mutations. Il exigera que les différences de socle social soient compensées financ rement. Il sera attentif à l'accessibilité du futur lieu de travail. Mais attention, il aura les mêmes exigences pour tous les collaborateurs, notamment des back-offices, dont les métiers seront tôt ou tard impactés par cette migration.

Don de congés solidaire : la banque au positionnement éthique et solidaire du Groupe BPCE met en pratique ses valeurs.

Sur proposition du SNB, un accord de don de congés pay s a été signé avec la Direction le 14 février 2014.

De manière anonyme ou non, tout salarié ayant besoin d'une disponibilité importante pour lui-même ou ses proches, en raison de difficultés graves résultant de la maladie ou d'un accident, peut faire appel à la générosité de ses collègues après avoir  puis  ses propres droits à congés et RTT.

Le + solidaires : l'entreprise participe au don par un abondement plafonné à 20 jours par an.

Elections professionnelles :

le 20 mars 2014, le SNB est devenu la 1 re force syndicale du Groupe Crédit Coopératif.



BP Aquitaine Centre Atlantique

Une fusion oui... mais pas à n'importe quel prix ?

La Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique BPACA, est n e juridiquement en Novembre 2011 de la fusion entre BP Centre Atlantique et BP Sud-Ouest. Déclarées très proches en tout, effectif, rentabilité, potentiel de croissance, les marier était une évidence avec la haute bienveillance du Groupe BPCE. Mais réunir pas moins de onze départements sans s'en donner le temps, le prix est l'Humain. Le rythme de cette fusion, menée tambour battant, a pour cible à trois ans les conclusions objectiv es de l'étude de faisabilité d'un cabinet d'experts, aussi externe que proche du groupe BPCE. L'identité régionale de la banque s'estompe inexorablement. Les mutualisations, les process d'industrialisation et d'externalisation inquiètent.

Les effets immédiats sont douloureux pour les salariés trop peu informés et mal préparés. Les élus du Comité d'Entreprise et du CHSCT vigilants, alertent : détection et traitement des

Risques Psychosociaux, intervention dans la multiplication des projets organisationnels qui, à l'image de la fusion, s'imposent dans l'inconfort et la précipitation pour des collaborateurs de plus en plus désorientés. A coup d'e-learning éclairs on tente de rassurer un réseau commercial fébrile et fragilisé. Le savoir non transmis se délite. Les CDD expérimentés, majoritaires aux postes d'accueil en agences et en soutien de production sur les sites centraux, utilisés en force hier, sont  conduits. Les instances représentatives du personnel ne cessent d'alerter sur la nécessité de reconsidérer dans toutes les Directions les besoins en effectif et d'obtenir des renforts nécessaires très attendus.

Il faut aussi consacrer des efforts de formations adaptées, soutenues et plus efficaces. Enfin, les organigrammes sans cesse modifiés et les réorganisations territoriales successives témoignent à l'évidence d'une navigation

chaotique. Si l'effectif se réduit encore, les sanctions tomberont à tous les niveaux : la non-qualité entraine l'insatisfaction des clients et la mise en cause injuste des collaborateurs.

  QUEL PRIX ? L'actualité sociale BPACA est à nouveau en ébullition : le projet d'étude de fusion-absorption de sa filiale Crédit Commercial du Sud-Ouest est lancé pour une réalisation probable en 2015. **  QUEL PRIX ?**

Et pourquoi ne pas imaginer fusionner aussi avec son autre filiale, le Crédit Maritime du Littoral du Sud-Ouest qu'elle tente de maintenir à flot depuis 3 exercices.

Le SNB veille pour éviter à tous les salariés d'en payer le prix fort.

Arnaud BARON
Délégué Syndical BPACA



À SAVOIR



Valérie POURCHET
Déléguée Syndicale BP Alpes

Formations professionnelles

Dernière année pour le Droit Individuel de Formation (DIF)

Les salariés en CDI bénéficient de 20 h par an, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

L'accès à la formation repose sur l'initiative du salarié et nécessite l'accord de son employeur.

Son champ d'application concerne l'adaptation des compétences aux évolutions d'un métier, la préparation à l'obtention d'un diplôme ou d'une certification, la mobilité, la création d'entreprise, la découverte de nouveaux champs d'activité professionnelle, etc. En pratique il est rarement utilisé.

Le Congé Individuel de Formation (CIF) : les salariés en CDI doivent avoir une ancienneté minimum de 24 mois dont 12 dans leur entreprise. Les CDD doivent avoir travaillé 24 mois au cours des cinq dernières années dont 4 mois de CDD dans les 12 derniers mois. Les jeunes de moins de 26 ans doivent justifier de 12 mois d'activité salariée durant les cinq dernières années. Le CIF est à l'initiative du salarié et s'effectue indépendamment des actions de formation prévues par le plan de formation de l'entreprise.

L'employeur peut refuser le congé seulement en cas de non-respect des formalités ou des conditions d'ancienneté et s'il y a plus de 2 % des effectifs de son entreprise en congé de formation.

Le CIF permet de se qualifier, d'évoluer, de se reconverter ou de préparer et passer un examen. Son financement est réalisé par le FONGECIF qui collecte les fonds auprès des entreprises. Ses conseillers accueillent et accompagnent les salariés pour la construction de leurs projets. Une commission paritaire décide collégialement la prise en charge de tout ou partie du salaire et des frais pédagogiques.

Affaire à suivre

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

À partir du 1^{er} janvier 2015, le Droit Individuel à la Formation (DIF) va laisser sa place au Compte Personnel de Formation (CPF)

Le salarié disposera jusqu'à la retraite d'un compte personnel de formation, portable tout au long de la vie.

Le CPF aura un plafond fixé à 150 heures avec la possibilité d'abondement.

- 2 options pour se former :
 - > En dehors des heures de travail : sans autorisation de l'employeur.
 - > Sur les heures de travail : avec l'autorisation de l'employeur, sauf si un accord de Branche ou d'entreprise le prévoit. Ce point sera âprement négocié par le SNB.

À fin avril, le décret n'était toujours pas finalisé et passé devant l'Assemblée Nationale.

Affaire à suivre ...

LE + INFO

Déclaration de revenus :

Si vous avez opté pour une déclaration aux frais réels vous pourrez déduire vos frais de :

- > documentation professionnelle,
- > dépenses supportées pour l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification permettant l'amélioration de votre situation professionnelle ou l'accès à une autre profession.

Pour vous aider dans le montage de vos dossiers CIF, DIF contactez vos élus SNB qui, pour certains, siègent dans les Conseils d'Administrations des FONGECIF ou dans les commissions paritaires qui valident les dossiers présentés.



Isabelle HERBEMONT-DUPUY
Déléguée Syndicale CCoop

LE CHIFFRE

180

C'est le nouveau nombre maximum de jours de carence avant de bénéficier des allocations chômage.

Sauf en cas de licenciement pour motif économique, le délai de 75 jours est augmenté en fonction du montant de l'indemnité de rupture.

Exemple :

Un salarié ayant 20 ans d'ancienneté perçoit 2000€ brut mensuel. Il est victime d'une rupture après le 30 juin 2014. Il négocie une indemnité de 12 mois de salaire.

► Il subira un délai de carence de 148 jours au lieu de 75 jours.

L'indemnité censée représenter une compensation du préjudice de perte d'emploi est annulée par le délai de carence !

Le SNB a refusé de signer cet accord injuste.



Régis DOS SANTOS

Président National du SNB CFE-CGC

L'avenir de la banque de détail ? Le conseiller !

La transition digitale, voire la « révolution digitale », est en marche dans le monde de la banque et du crédit et rien ne pourra l'arrêter. C'est un fait dont nous ne pouvons que prendre acte. Par contre, le SNB peut agir sur les conséquences prévisibles de cette « révolution digitale ».

Le SNB, organisation syndicale incontournable, sera un partenaire social particulièrement actif dans ce dossier, essentiel pour l'ensemble des salariés.

Deux axes majeurs vont guider l'action du SNB :

> Préserver la santé de nos collègues.

Avec la diminution attendue du nombre d'agences, les effectifs de nos professions risquent de baisser sensiblement. Par contre, la charge de travail ne diminuera pas dans les mêmes proportions pour celles et ceux qui resteront. Il est donc indispensable d'engager les actions nécessaires pour préserver efficacement leur santé. Cette action a déjà

été engagée par le SNB. Plus de 400 de ses membres, élus CHSCT, ont reçu une formation aux Risques Psychosociaux et à la lutte contre la souffrance au travail. Cette action va être poursuivie et amplifiée pour contraindre les Directions récalcitrantes à travailler sur une organisation du travail moins anxyogène pour leurs collaborateurs.

> Préparer l'avènement de la banque du 21^{ème} siècle.

Les agences bancaires, même moins nombreuses, resteront des lieux privilégiés de contact avec les clients. Elles devront être digitales et intégrer toute la panoplie des outils modernes de communication. Les clients, et toutes les enquêtes le démontrent, attendent davantage d'expertise. Ils exigent désormais de leur banque une vraie valeur ajoutée et plus simplement la « fourniture » d'un produit.

Contrairement à certaines idées reçues, l'agence bancaire a donc encore un bel avenir. Dans cette perspective, il est plus que temps

de permettre à nos collègues de faire ce qu'ils réclament depuis si longtemps : être des conseillers de leurs clients, les accompagner à chaque étape de leur vie professionnelle comme personnelle... et ne plus être de simples vendeurs !



Martine LAURENT
Retraitée

L'info Retraite

Encore une réforme des retraites...

CE QU'ELLE CHANGE POUR :

► les femmes :

Tous les trimestres de congé maternité seront désormais pris en compte et validés pour l'attribution du départ anticipé pour carrières longues.

Le travail à temps partiel est moins pénalisant : le montant nécessaire pour valider un trimestre est réduit à 150 fois le Smic horaire. Toute personne qui aura gagné plus de 600 fois le Smic horaire (soit 5718 € en 2014) validera 4 trimestres.

► les jeunes :

Les apprentis valideront autant de trimestres de retraite que de trimestres d'apprentissage : la solidarité nationale complètera leurs cotisations.

Une aide au rachat de trimestres d'études pour les jeunes actifs est mise en place, dans la limite de 4 trimestres, dans les 10 ans qui suivent la fin de leurs études.

Les étudiants auront la possibilité de cotiser à l'assurance vieillesse au titre de leur stage afin de valider des trimestres de retraite, dans la limite de 2 trimestres.

► les travailleurs handicapés et aidants familiaux :

Toute personne en situation de handicap, justifiant d'une incapacité permanente de 50% ou plus, peut désormais liquider sa retraite à taux plein à 62 ans (contre 65 ans auparavant).

Les aidants familiaux auront droit dès février 2014 à une assurance vieillesse gratuite, sans condition de ressources, s'ils doivent s'arrêter de travailler. De plus les personnes assumant la charge à domicile d'un parent lourdement handicapé se verront attribuer un trimestre supplémentaire par période de 30 mois de prise en charge (dans la limite de 8 trimestres supplémentaires octroyés). Cette loi n'est pas rétroactive.

► ceux qui sont déjà retraités :

Les majorations de pensions, pour les retraités qui ont eu ou élevé au moins 3 enfants, sont désormais soumises à l'impôt sur le revenu.

L'augmentation annuelle des pensions de retraite est reportée au 1er octobre 2014, au lieu du 1er avril. Par la suite, la revalorisation aura bien lieu tous les 12 mois, le 1er octobre de chaque année.

Les retraités qui ont repris, une fois à la retraite, une activité dans un régime différent de celui qui leur verse leur pension n'accumuleront plus de nouveaux droits à la retraite dans leur nouvelle activité.

Dialoguons...

reflexes.snbbp@gmail.com

...FRANCK ROMET INTERVIEW ERIC WEINMANN

Franck ROMET
Délégué Syndical Bque de Savoie

FR : En quelques mots, pouvez-vous vous présenter ?

EW : Entré à la banque en 2001, je suis actuellement Chargé de Clientèle Professionnels à Nice depuis 4 ans

FR : Vous avez décidé de représenter le SNB aux élections professionnelles qui auront lieu début Juin 2014. Pourquoi ?

EW : Le SNB travaille dans un esprit positif et constructif, à la recherche permanente d'un consensus pour faire avancer la banque dans sa dimension sociale. J'ai trouvé au sein du SNB une répartition cohérente dans la défense des Techniciens et des Cadres.

À mon tour, je voudrais contribuer à donner une autre image de l'action syndicale, aux côtés des salariés, dans l'intérêt partagé avec l'entreprise.

FR : Qu'est-ce qui vous paraît le plus important pour réussir votre mission ?

EW : Je ferai preuve d'une large disponibilité auprès de mes collègues de la Banque. Je m'engage également à fournir régulièrement toute l'information sur l'actualité de la BPCaz et sur celle du Groupe. Je consacrerai du temps à la collectivité pour apporter l'aide et le soutien attendus.

Il y a encore beaucoup à faire pour développer l'offre du CE pour les collaborateurs et leurs familles.

FR : Eric, sois assuré du soutien des militants SNB à tes côtés. Bonne réussite à toute l'équipe.

Eric WEINMANN
Représentant Section Syndicale



ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES
ÉVALUATIONS PROFESSIONNELLES
RÉMUNÉRATION
ÉPARGNE SALARIALE
MOBILITÉ
DROIT DU TRAVAIL
PROTECTION JURIDIQUE
RETRAITE ...

À chaque question sa réponse !

Contactez-nous —



Sylviane BOUVANT
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
06.76.70.90.78

sylviane.bouvant@bpbfc.banquepopulaire.fr



Jean-Marc WECKNER
DÉLÉGUÉ SYNDICAL NATIONAL
06.85.22.96.48

jeanmarc.weckner@alsace.banquepopulaire.fr

