

Reflexes

LE MAG SNB GROUPE BPCE ET FILIALES - N°36 - JAN.26



P.04

NAO 2026



04 À LA UNE

- Négociations Annuelles Obligatoires 2026
- Panorama des rémunérations
- Élections professionnelles Natixis Interépargne
- 1^{ère} réunion du Groupe de travail SNB sur l'I.A

12 ACTUALITÉ EN RÉGION

- BPACA : banque pilote du projet Orion
- BPALC : NAO 2026
- BPMED : s'engager pour sa voix : pourquoi les jeunes ont tout à gagner à rejoindre le SNB
- BRED : Réunion/Mayotte agir ensemble, réunir pour demain !
- BPSE SI : signature électronique : l'encre invisible qui transforme nos usages

18 FOCUS / POINT DE VUE

- Handicap : promesse d'égalité, réalité contrariée
- Colloque national CFE-CGC : égalité des chances ou égalité d'apparence ?
- Le CASCIE vu par Marc Perrin
- La commission vacances jeunes vue par Anne Michel

24 DOSSIER JURIDIQUE

- Maladie pendant les congés payés

26 REGARD DU PRÉSIDENT

- Une nouvelle année, des nouveaux enjeux



RETROUVEZ VOTRE MAGAZINE ET TOUS LES ANCIENS NUMÉROS
EN VERSION TÉLÉCHARGEABLE SUR WWW.SNBBP.NET



REFLEXES

Le magazine d'information gratuit du SNB/CFE-CGC Groupe BPCE ET FILIALES.

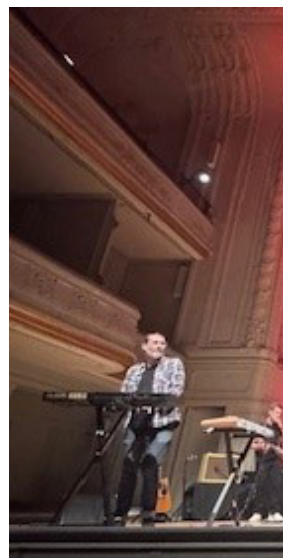
@ reflexes.snbbp@gmail.com



WWW.SNBBP.NET



Adresse Syndicat SNB/CFE-CGC BP - Site ODYSSEY - 50, Av. Pierre Mendès France 75201 PARIS cedex 13 **Editeur** SNB/CFE-CGC Groupe BPCE. **Direction de la publication** Brigitte TRAZZERA. **Réalisation** SNB/CFE-CGC. **Photogravures** Adobe Stock. SNB/CFE-CGC. **Impression** : ITF : 12 674 exemplaires. La reproduction, même partielle, des textes ou illustrations publiés dans ce numéro est interdite sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.





04
NAO 2026



16
BPCE SI :
signature
électronique



20
Colloque
handicap
CFE-CGC



BRIGITTE TRAZZERA
DIRECTRICE DE LA PUBLICATION
SNB/CFE-CGC BP ALC

LE SYNDICALISME UTILE

Janvier ouvre toujours une nouvelle page. Alors à toutes et tous, lectrices et lecteurs de ce magazine, je souhaite avant tout une année faite de santé, de solidarité et de progrès social durable.

Ce début d'année est aussi l'occasion de dresser un bilan lucide de l'année écoulée et rappeler les temps forts de la vie sociale du Groupe et de la Branche : l'intégration de l'IA dans notre accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, l'ouverture de négociations sur les salariés proches aidants ou encore l'aboutissement des Négociations Annuelles Obligatoires.

Dans un contexte économique tendu, et face à des attentes légitimes en matière de pouvoir d'achat, la branche Banque Populaire se distingue cette année nettement de nombre de ses confrères du secteur bancaire. Ce résultat est le produit d'un travail exigeant et d'un engagement constant des représentants du personnel au service de l'intérêt collectif.

Ces avancées sociales concrètes rappellent une évidence trop souvent oubliée : rien ne se gagne ou ne se consolide sans dialogue, et rien ne se défend sans représentants déterminés, formés et légitimes. Derrière chaque accord, chaque amélioration salariale ou chaque mesure d'accompagnement, il y a des femmes et des hommes qui s'investissent, négocient, argumentent et portent la voix des salariés.

Cet engagement ne peut exister durablement sans soutien. Le syndicalisme est une force collective qui vit et agit grâce à l'adhésion et à la confiance des salariés qu'il représente. Devenir adhérent, n'est pas qu'un geste symbolique, c'est contribuer concrètement à la défense de ses droits, à la construction de nouvelles avancées sociales et à un avenir professionnel plus juste.

Pour 2026, faisons le choix de la solidarité et de l'action collective. Soutenir celles et ceux qui nous représentent, c'est se donner les moyens d'obtenir demain ce que d'autres secteurs peinent aujourd'hui à préserver.

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2026

Une étude du groupe Alpha Secafi, démontre un fort recul des budgets de Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) dans les entreprises du privé tout secteur confondu. De très nombreuses entreprises n'ont d'ailleurs pas proposé d'augmentations générales en 2026 confirmant une évolution incontestable des pratiques salariales en entreprise.

Cette année, la majorité des accords signés témoigne d'une volonté de contenir les budgets d'augmentations générales et individuelles, tout en multipliant les mesures périphériques (Primes, CESU, jours de congés supplémentaires, augmentation de la part employeur sur la mutuelle, abondement sur les PEE etc...).

Pour la première fois, plus d'une entreprise sur deux (53%) n'a pas prévu de budget d'augmentation. La progression de cette donnée, déjà amorcée les années précédentes, s'accompagne d'une baisse du montant moyen des hausses salariales.

Le secteur bancaire est, pour une fois, à contrecourant de ces situations.

Dans le Groupe BPCE les mesures d'Augmentations Générales (AG) négociées par le SNB notamment et accordées par les Directions ont permis de figurer parmi les meilleurs de France.

Si ces augmentations restent légèrement supérieures à l'inflation, elles ne compensent pas les attentes des salariés en matière de pouvoir d'achat.

Malgré une tendance dans tous les secteurs d'activité à remplacer les augmentations générales (AG) par des augmentations individuelles (AI), les Banques Populaires Régionales (BPR) ont bien décidé d'accorder et des mesures d'AG et des mesures d'AI pour 2026.

Les AI, à la main des BPR, restent d'ailleurs en décalage positif par rapport au marché.

Chez BNP Paribas, le SNB et la Direction ont réussi à conclure un accord NAO pour 2026

sans augmentation collective mais avec un budget d'AI équivalent à 2% de la masse salariale, accompagné d'une prime de partage de la valeur qui sera versée en février 2026 : 1 300€ jusqu'à 60 000€ de revenus et 1 000€ pour les salaires compris entre 60 001€ et 100 000€. En outre, la Direction de la banque envisage d'augmenter sa part de cotisation à la mutuelle (de 56,6% à environ 69%) et consacre 5 millions d'euros à des mesures en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes.



Le secteur bancaire est, pour une fois, à contrecourant de ces situations.

Le Groupe mutualiste Crédit Mutuel Alliance a signé, avec les syndicats, un accord salarial prévoyant une hausse générale de 1% en 2026 avec un minimum de 500 euros d'augmentation annuelle brute. Une enveloppe pour des augmentations individuelles (1,7%) et un abondement au plan d'épargne viennent en complément de ces mesures.

Du côté des Caisses régionales du Crédit Agricole, la Direction a proposé une augmentation générale de 0,44% en moyenne, en deçà des 0,53% accordés en 2025.

A la Société Générale, la Direction a proposé une enveloppe représentant 4,6% de

la masse salariale, soit plus de 100 millions d'euros, dont 2% via des mesures récurrentes.

Dans le détail, la prime versée à chaque salarié sous la forme d'un supplément d'intéressement ressort désormais à 1.400 euros, Aucune augmentation collective n'a été proposée mais un budget représentant 1,5% de la masse salariale.

L'enveloppe dédiée à la réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes est maintenue à 9 millions d'euros.

Dans une entreprise de la santé, trois jours de congés pour proches aidants sont instaurés, mais la question du pouvoir d'achat demeure. Dans un accord de la métallurgie, la prime de transport atteint 600€, mais sans hausse généralisée des salaires. Dans une entreprise de l'agroalimentaire, la prime de partage de la valeur peut atteindre 3 600€, mais reste réservée à certains profils de cadre.

Le nombre d'accords signés progresse (+30% par rapport à l'automne 2024). Cette dynamique s'explique surtout par le ralentissement de l'inflation qui facilite les compromis. Les représentants du SNB insistent sur la nécessité de continuer à défendre les intérêts collectifs et de maintenir un équilibre entre mesures individuelles et avancées collectives.

En conclusion, les NAO 2026 illustrent une période de transition : les entreprises privilégient la prudence et la flexibilité, Le dialogue social reste plus que jamais un enjeu central pour l'avenir des rémunérations des salariés et des avantages aux personnels.

FRÉDÉRIC GUYONNET
PRÉSIDENT NATIONAL
SNB/CFE-CGC
ET DU SNB GROUPE BPCE



PANORAMA DES RÉMUNERATIONS

Notre 1^{er} objectif est de vous permettre de vous comparer avec la moyenne de votre entreprise. Notre 2nd objectif est de vous donner des clés pour négocier si vous envisagez une mobilité au sein de la Branche banque populaire.

Les salaires évoluent grâce aux négociations collectives menées par les syndicats au niveau de la Branche puis localement dans chaque banque populaire.

L’entretien annuel d’évaluation est l’occasion de demander une prime et/ou une mesure d’augmentation ou de promotion individuelle.

Enfin, les dispositifs d’intéressement et de participation, liés aux résultats, viennent compléter le tout pour former la rémunération totale.

N’hésitez pas à vous adresser aux délégués syndicaux SNB/CFE-CGC de votre banque pour une analyse personnalisée dédiée aux adhérents !

		2023				2022	
		RAM TMB	RAM CADRE	RAM 1	Rang	RAM TMB	RAM CADRE
BANQUES POPULAIRES	ALSACE LORRAINE CHAMP.	33 798 €	52 581 €	43 551 €	7	34 337 €	52 995 €
	AQ. CENTRE ATLANTIQUE	32 696 €	48 249 €	40 077 €	12	33 303 €	48 528 €
	AURA	32 789 €	51 299 €	43 559 €	6	33 693 €	51 702 €
	BOURG. FRANCHE COMTE	33 006 €	48 285 €	40 744 €	11	34 150 €	49 251 €
	BRED	34 648 €	59 023 €	51 997 €	2	35 072 €	58 442 €
	CASDEN	35 892 €	61 293 €	47 093 €	4	37 055 €	61 488 €
	GRAND OUEST	33 532 €	50 202 €	43 115 €	8	34 426 €	50 878 €
	MEDITERRANEE	34 239 €	51 197 €	42 423 €	9	35 227 €	52 016 €
	NORD	32 120 €	52 145 €	42 230 €	10	32 948 €	52 212 €
	OCCITANE	32 645 €	49 497 €	38 470 €	14	33 144 €	49 153 €
	RIVES de PARIS	36 917 €	54 488 €	48 196 €	3	37 471 €	55 198 €
	SUD	31 076 €	47 283 €	38 612 €	13	32 066 €	47 569 €
	UES CREDIT COOPERATIF**	36 099 €	61 706 €	52 336 €	1	36 801 €	61 465 €
	VAL DE FRANCE	34 032 €	51 817 €	44 634 €	5	34 923 €	52 697 €

¹ RAM : Rémunération Annuelle Moyenne

² I&P : Intéressement et Participation

³ RT : Rémunération Totale

* Inflation 01/2020 à 12/2023 = 12,2% - inflation 2024 = 2,1% - Source INSEE

** UES CREDIT COOPERATIF, y compris BTP BANQUE et ECOFI INVESTISSEMENTS

Chiffres source SECAFI

LIONEL CAHET
DÉLÉGUÉ SYNDICAL
NATIONAL SNB/CFE-CGC
BRANCHE BP



2024		2023/2019*	2024/2023*	2024			2024/2023	2024/2023
RAM ¹	Rang	RAM ¹	RAM ¹	I&P ²	RT ³	Rang	I&P ²	RT ³
44 231 €	7	9,7%	1,6%	6 898 €	51 129 €	8	-7%	0,2%
41 225 €	12	10,0%	2,9%	11 715 €	52 940 €	6	14%	5,1%
44 476 €	6	10,2%	2,1%	7 627 €	52 103 €	7	8%	2,9%
41 983 €	11	9,3%	3,0%	6 815 €	48 798 €	11	17%	4,8%
52 935 €	1	10,4%	1,8%	16 025 €	68 960 €	1	23%	6,0%
48 583 €	4	9,2%	3,2%	13 506 €	62 089 €	2	40%	9,4%
44 220 €	8	15,6%	2,6%	2 687 €	46 907 €	14	-21%	0,9%
43 338 €	9	12,5%	2,2%	6 145 €	49 483 €	9	32%	5,1%
42 830 €	10	12,6%	1,4%	4 096 €	46 926 €	13	0%	1,3%
39 193 €	14	13,1%	1,9%	10 044 €	49 237 €	10	-1%	1,2%
49 506 €	3	14,2%	2,7%	7 316 €	56 822 €	3	-7%	1,4%
39 637 €	13	11,3%	2,7%	8 939 €	48 576 €	12	-14%	-0,9%
52 520 €	2	6,5%	0,4%	2 413 €	54 933 €	4	-7%	0,0%
45 852 €	5	17,2%	2,7%	8 413 €	54 265 €	5	74%	9,7%

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES NATIXIS INTERÉPARGNE

Une équipe SNB renouvelée et à nouveau engagée dans toutes les instances. A la suite des élections professionnelles de septembre dernier, les salariés Natixis Interépargne ont renouvelé leur confiance au SNB, lui permettant de recueillir plus de 51% des suffrages.

Cette majorité permet aux élus SNB d'être membres du bureau du CSE (secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier et trésorier adjoint) et de siéger dans l'ensemble des instances : CSE, CSSCT, CES et CPS.

Cette présence transversale contribue à la poursuite d'un dialogue social constant et constructif sur les sujets essentiels : conditions de travail, santé et sécurité, emploi, formation, égalité professionnelle et politique salariale.

Soucieuse d'allier expérience et renouvellement, l'équipe SNB place la formation au cœur de ses priorités. Les nouveaux élus bénéficieront d'un accompagnement afin de maîtriser rapidement leurs missions, tandis que les membres les plus expérimentés par-

tageront leurs connaissances et participeront à des formations ciblées. Cela leur permettra de renforcer leurs compétences et de s'adapter aux évolutions du dialogue social.

L'ensemble des représentants s'engage à faire vivre les valeurs qui fondent le SNB : apolitisme, professionnalisme, liberté et sens du dialogue.

A travers une gestion rigoureuse et transparente, ils œuvreront chaque jour pour un CSE proche des collaborateurs, attentif à leurs besoins et porteurs d'initiatives.

Le SNB Natixis Interépargne aborde cette nouvelle mandature avec énergie et détermination, fidèle à sa ligne de conduite : agir concrètement, au service de tous !



VÉRONIQUE BROT, ÉLUE SUPPLÉANTE ET MEMBRE DE LA COMMISSION QUESTION DE PROXIMITÉ

« Je veillerai à ce que chaque préoccupation du terrain trouve une réponse concrète et adaptée. »

ROXANE BRUZZI, ÉLUE TITULAIRE, SECRÉTAIRE DU CSE ET DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE

« Je m'engage à défendre des rémunérations justes et à promouvoir le bien-être des salariés, tout en veillant à un accompagnement adapté et à un dialogue social constructif pour aborder les enjeux importants de notre entreprise. »



BENJAMIN CAYROU, ÉLU TITULAIRE ET MEMBRE DE LA COMMISSION ECONOMIQUE ET STRATÉGIE

« Je contribuerai à bâtir une stratégie économique durable qui placera l'humain au cœur des décisions. »

SANDRINE FALLU, ÉLUE SUPPLÉANTE ET MEMBRE DE LA COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

« Je m'engage à veiller à ce que la sécurité et la santé au travail soient des priorités absolues. »





CAMILLE DAMOURETTE, ÉLU TITULAIRE, MEMBRE DE LA COMMISSION ECONOMIQUE ET STRATÉGIE, MEMBRE ET SECRÉTAIRE DE LA COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

« Mon rôle au sein de la CES est d'être en veille sur les mutations technologiques et leurs effets et au sein de la CSSCT, je souhaite poursuivre le travail de fond concernant la prévention des risques professionnels. »

SOPHIE FOUQUES, REPRÉSENTANTE SYNDICALE

« Mon rôle est de défendre avec passion et détermination les intérêts de chaque collaborateur. »



FLORIANE GOHIN, ÉLUE TITULAIRE, MEMBRE DE LA COMMISSION POLITIQUE SOCIALE ET TRÉSORIÈRE DU CSE

« Je veille à une gestion transparente et responsable des ressources du CSE tout en défendant une politique salariale équitable et des avantages sociaux adaptés aux besoins de tous. »

LAURENT HERZBERG, ÉLU SUPPLÉANT ET MEMBRE DE LA COMMISSION POLITIQUE SOCIALE

« Je m'engage à veiller à ce que la politique sociale de l'entreprise améliore les conditions de vie des salariés et les protège de risques sociaux entraînant une perte de revenu. »



CAROLINE LATOUCHE, ÉLUE TITULAIRE ET SECRÉTAIRE ADJOINTE DU CSE

« J'accompagnerai le secrétariat dans ses missions pour assurer un fonctionnement efficace du CSE au service de tous les collaborateurs. »

NICOLAS LE GOFF, ÉLU SUPPLÉANT, MEMBRE DE LA COMMISSION POLITIQUE SOCIALE ET DES QUESTIONS DE PROXIMITÉ

« Je ferai le lien entre vos préoccupations du terrain et l'amélioration de notre politique sociale : rémunération, avantages sociaux et conditions de travail. »



MARIE LEGRAS, ÉLUE SUPPLÉANTE ET MEMBRE DE LA COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

« Mon engagement : une vigilance constante pour garantir votre sécurité et votre bien-être au travail. »

ETIENNE MORENO, ÉLU TITULAIRE, PRÉSIDENT DE LA COMMISSION ECONOMIQUE ET STRATÉGIE, TRÉSORIER ADJOINT DU CSE ET REPRÉSENTANT DU CSE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE NATIXIS INTERÉPARGNE

« Je m'engagerai pour une gestion financière exemplaire et un développement économique qui profiterait à tous les collaborateurs. »



RALPH MOUNITION, ÉLU SUPPLÉANT ET MEMBRE DE LA COMMISSION QUESTION DE PROXIMITÉ

« Je veillerai à ce que vos besoins du quotidien soient entendus et pris en compte dans chaque décision. »

ASTOU SECK, ÉLUE SUPPLÉANTE ET MEMBRE DE LA COMMISSION QUESTION DE PROXIMITÉ

« Je suis ici pour renforcer le lien entre les collaborateurs et nos initiatives syndicales. »



MORGANE LITOUX, ÉLUE TITULAIRE ET DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE

« Je m'investis dans la défense de nos rémunérations, tout en veillant à l'accompagnement des salariés et à leur bien-être au travail, afin de contribuer à un environnement professionnel de qualité, basé sur des dialogues constructifs et des chiffres transparents. »

1^{ÈRE} RÉUNION DU GROUPE DE TRAVAIL SNB SUR L'IA

La SNB a voulu rassembler les représentants des établissements bancaires et des services financiers pour faire le point sur l'état de développement des systèmes d'intelligence artificielle dans chacun des établissements.

La Caisse d'Épargne, la Société Générale, la BNP Paribas, la Banque Postale, le Crédit Mutuel, le CIC, la Banque Populaire, le LCL et le Crédit Agricole étaient représentés pour cette rencontre riche en échanges et en retours d'expériences. Un focus particulier sur l'IA générative a été fait notamment concernant les questions liées à ses impacts économiques, environnementaux, organisationnels, juridiques et sociaux.

Si cette évolution majeure qui déferle sur tous les pans de l'économie et de la société en général présente sur le papier de nombreux avantages, il n'en reste pas moins qu'à l'heure où ces lignes sont écrites, il semble que la maturité ne soit pas encore au rendez-vous. Les promesses ne se retrouvent ni dans les usages en entreprise ni au niveau des résultats financiers...

D'ailleurs certains points d'attention prégnants ont été relevés comme :

- L'usage interne d'outils sans véritables formations spécifiques (les e-learning ne suffisant pas) mais aussi le constat de possibles « fractures numériques » entre salariés qui utilisent ou pas ces outils ;
- L'usage externe des outils d'IA et les risques liés au shadow IA (usage clandestin d'outils IA par les salariés) et notamment la fuite d'informations sensibles ou confidentielles et la protection des données ;
- Les craintes liées à la perte d'emplois, à la transformation et au sens du travail, au management algorithmique, à la surveillance et au contrôle de ces outils ;
- L'absence de transparence sur les coûts d'investissement directs et indirects de ces solutions ;

- Le besoin d'éclaircissement sur les impacts environnementaux directs et indirects (eau, électricité, métaux rares, logiciels, ordinateurs ...) ;
- La nécessité de créer un dialogue social renforcé à l'image de l'accord d'AXA France car beaucoup de projets ne sont pas présentés aux représentants du personnel qui le déplorent.

Plusieurs intervenants ont insisté sur la nécessité de réaliser des expertises par des cabinets extérieurs sur la stratégie globale des Systèmes d'Intelligence Artificielle (SIA) ou sur des outils spécifiques comme Copilot par exemple. En effet, tous se sont accordés sur le fait que nous rentrons dans un changement d'écosystème avec ces objets sociaux techniques qui se déploient dans le temps et pas en une seule fois (constitution des modèles, entraînement, tests, puis déploiement, corrections éventuelles, contrôle, réentraînement quotidien et cela dans une boucle sans fin du cycle de vie de ces SIA).

Ce ne sont pas de simples évolutions informatiques, les SIA nécessitent beaucoup d'explications sur leur fonctionnement (transparence et explicabilité) pour être correctement acceptés et donc utilisés. La formation tout au long de la vie est nécessaire comme une vigilance accrue sur les impacts en termes d'emploi, de conditions de travail, de RPS et d'éthique.

Des points spécifiques ont été relevés pour que des informations pertinentes soient apportées aux représentants du personnel notamment au travers des CSEE :

- Obtenir de la part des directions la cartographie de tous les systèmes d'IA déployés ainsi que les études d'impacts associés ;

- Obtenir la classification de ces mêmes SIA au titre du règlement européen (IA ACT qui classe à haut risque les systèmes RH liés aux évaluations professionnelles et aux recrutements par exemple) ;
- Réaliser un rappel des obligations légales en matière d'information-consultation sur les projets IA.

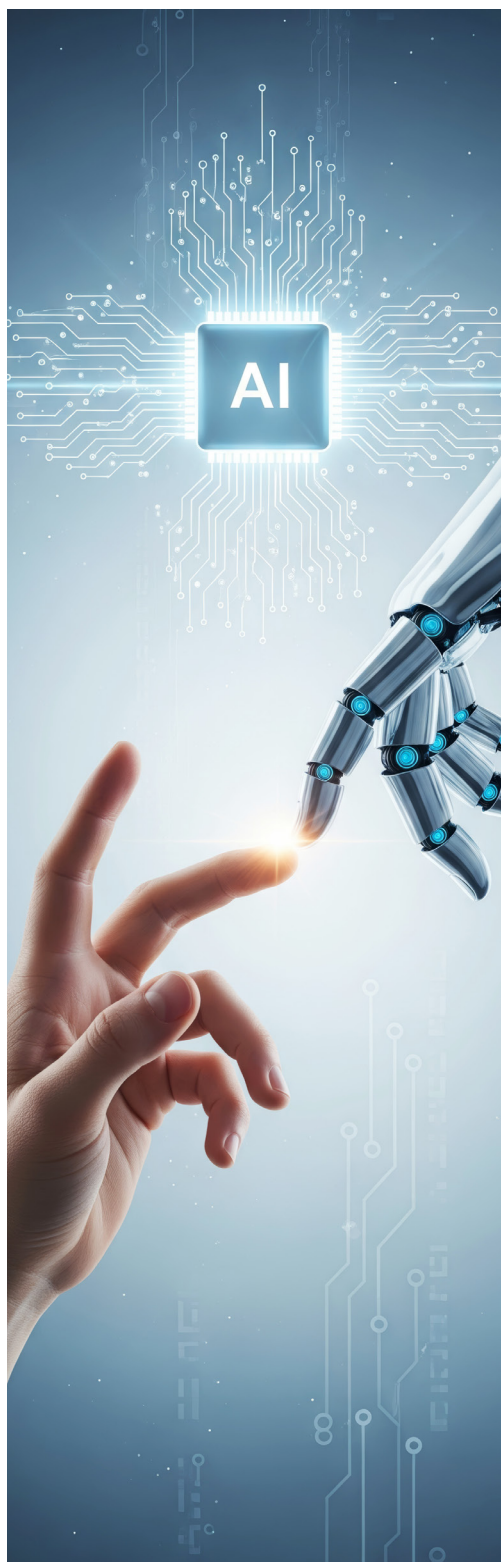
Ces travaux se sont conclus par l'intervention de France Charruyer, avocate en Data, Numérique et nouvelles technologies, présidente de l'association Data Ring (<https://www.data-ring.net>) venue nous éclairer sur ce sujet complexe rappelant l'importance de la sécurité des données et des systèmes, de la formation, de la gouvernance de l'IA, de la transparence, des enjeux de partage de la valeur liée à la participation des salariés à l'entraînement des modèles IA, de la transformation des compétences et d'un plaidoyer pour des solutions plus locales et transparentes.

Elle a conclu par la nécessité d'établir, pour tous ces nombreux points, un dialogue social renforcé et une collaboration étroite entre employeurs, CSE et salariés pour maîtriser les risques et valoriser le capital humain dans l'ère de l'IA.

Lors de notre prochaine réunion les participants travailleront donc sur plusieurs thématiques permettant :

- De recueillir et partager les bonnes pratiques d'utilisation sécurisée et éthique des outils d'IA ;
- D'envisager la réalisation d'un sondage auprès des salariés pour évaluer leur usage et perception de l'IA ;
- D'identifier et valoriser les salariés qui proposent des cas d'usage pertinents d'IA ;
- D'organiser une formation sur les enjeux techniques, juridiques (code du travail, RGPD, IA ACT, DORA, ...) et syndicaux de l'IA pour les représentants du personnel ;
- D'étudier la possibilité d'intégrer des clauses spécifiques IA dans les accords collectifs (ex. commission CSEC ou CSE dédiée dans l'accord droit syndical) ;

Vaste programme qui va nécessiter toute l'intelligence humaine de ce groupe très motivé.



PASAL FABRE
EXPERT CONFÉDÉRAL DIALOGUE
SOCIAL ET DÉVELOPPEMENT
SYNDICAL, IMPACTS DE L'IN-
TELLIGENCE ARTIFICIELLE
PASCAL.FABRE@CFECCG.FR





BPACA, BANQUE PILOTE DU PROJET ORION

La Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique (BPACA) a été sélectionnée pour mener à bien le pilote du projet Orion et ainsi servir de terrain d'essai.

Le but est de recueillir les retours d'expérience, ajuster les processus et valider la pertinence de la solution avant que celle-ci ne soit déployée dans les autres entités du Groupe. Pour ce faire, une plénière s'est tenue début octobre 2025 à Bordeaux en vue d'aborder les enjeux, objectifs et conditions de succès de ce projet.

La journée a été structurée en plusieurs sessions qui ont mis en lumière le contexte du projet et ses implications pour la BPACA avec un accent sur la gouvernance et le calendrier des travaux.

Pour garantir le succès du Projet Orion, une des conditions essentielles est d'adopter le système d'information comme solution choisie, tout en respectant les spécificités des Banques Populaires. La plénière a été l'occasion de présenter les écarts identifiés entre l'ancien système d'information Equinoxe et le futur système MySys.

La migration des données, prévue jusqu'en mai 2027, a également été abordée, soulignant l'importance de transformer et de charger d'importantes quantités de données sur la nouvelle plateforme. Cette étape est primordiale pour préparer la migration des autres Banques Populaires « suiveuses ».

De plus, stabiliser le système d'information actuel avant la transition et garantir un pilotage rigoureux du projet sont également des conditions incontournables pour garantir le succès de l'opération.

En parallèle, le maintien du service client durant l'implémentation est crucial pour

éviter toute interruption des activités.

Ce projet est considéré comme une priorité stratégique depuis son lancement et nécessite la mobilisation des équipes en ce sens. Un accent particulier a été mis sur l'accompagnement des collaborateurs durant cette transition, avec le soutien de la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC) comme banque marraine. Le succès du projet dépendra du bon niveau de collaboration des équipes et d'une gestion rigoureuse, guidée par des Groupes de Travail Métiers (GTM).

L'événement s'est conclu par une session de questions-réponses, renforçant l'engagement de la BPACA à assurer une migration efficace tout en préservant la continuité des services pour ses clients.

Les élus du CSE ont fait le choix de recourir à une expertise pour chaque phase du projet et ont mandaté le cabinet SECAFI.

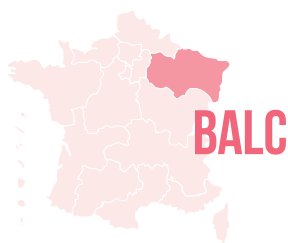
Le SNB BPACA tient à saluer la communication faite auprès des équipes et des élus CSE afin de les tenir informés des avancées.

SÉVERINE BRABANT
DÉLÉGUÉE SYNDICALE
SNB/CFE-CGC
BPACA



CYRIL COLOMER
REPRÉSENTANT SYNDICAL
SNB/CFE-CGC
BPACA





NAO BPALC

Après l'échec des NAO BPALC 2025, les délégués syndicaux (DS) SNB de la BPALC, fidèles à leurs principes, ont transmis des revendications sérieuses et raisonnables pour la NAO 2026. Parmi celles-ci, il est à noter qu'une mesure d'abondement supplémentaire au titre de l'intéressement versé en 2026 a été portée en intersyndicale.

Se faisant l'écho des très nombreux collaborateurs rencontrés tout au long de l'année lors des visites d'agences ou de sites centraux, les DS espéraient bien qu'en 2025, leur voix serait entendue et que les échanges nourris et constructifs lors des séances de négociations avec la Direction porteraient leurs fruits.

C'est à l'issue de la 3^{ème} réunion de négociation avec la Direction que le SNB a consulté ses adhérents pour recueillir leurs avis sur les principales mesures ci-dessous :

- Monétisation jusqu'à 2 jours de RTT, avec une majoration de 25% (applicable avec versée avec le salaire de décembre 2025) ;
- Doublement exceptionnel de l'abondement jusqu'à 500€, au titre du placement de l'intéressement sur le PEE en 2026. A noter qu'une hausse de l'enveloppe d'intéressement et de participation de l'ordre de 15% a minima en 2026 a été annoncé par la Direction ;
- Enveloppe d'augmentations salariales et promotions de 0,85% de la masse salariale soit environ 850.000€, avec une attention particulière pour les collaborateurs non augmentés depuis 5 ans, non promus depuis 8 ans, de plus de 20 ans d'ancienneté, ou ayant plus de 55 ans ;
- Enveloppe d'augmentations liées aux promotions et mobilités de 0,7% de la masse salariale soit 700.000€ environ ;
- Enveloppe d'égalité pro de 150.000€ ;
- Revalorisation du salaire minimal à l'em-

bauche porté à 26 000€ annuels (régularisation pour les collaborateurs ayant une rémunération inférieure) ;

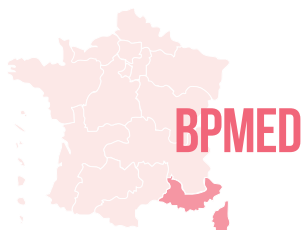
- Revalorisation des salaires conventionnels minimum (base temps plein) de différents métiers ;
- Augmentation de la participation de l'employeur à la mutuelle à 63€ par mois (+1,25€) à partir de janvier 2026. Les garanties, inchangées depuis 2016, ont également été revues à la hausse de manière significative ;
- Amélioration des montants de prise en charge des repas professionnels ;
- Jours de fermeture en 2026 : 4 avril (pour l'Alsace Moselle), 13 juillet, 26 décembre ;
- Fermeture exceptionnelle avancée le 24 décembre à 16h.

Ces mesures de NAO locales, qui complètent les mesures négociées à la Branche, sont le fruit d'un dialogue constructif avec la Direction.

Une large majorité des adhérents s'est exprimée favorablement pour une signature considérant que les revendications du SNB avaient globalement été entendues. Le SNB s'est donc porté signataire de cet accord NAO tout en restant vigilant pour l'avenir.

RICHARD ZOCHOWSKI
DÉLÉGUÉ SYNDICAL
SNB/CFE-CGC
BPALC





S'ENGAGER POUR SA VOIX : POURQUOI LES JEUNES ONT TOUT À GAGNER À REJOINDRE LE SNB

Face à la précarité, à la recherche de sens et au besoin d'être entendus, le SNB/CFE-CGC, trop souvent perçu comme une structure d'un autre temps, se réinvente pourtant pour défendre les nouvelles générations de salariés et leur offrir un véritable pouvoir d'action au travail.

Des conditions de travail qui préoccupent les jeunes, entre stages sous-payés, contrats courts et pression liée à la performance, les jeunes intègrent le marché du travail dans un contexte souvent incertain. D'après une étude de la DARES, plus d'un salarié de moins de 30 ans sur 2 estime ne pas être écouté dans son entreprise.

Le SNB/CFE-CGC se positionne justement pour changer cette situation : il offre un espace d'expression collective où les jeunes peuvent faire entendre leurs préoccupations, qu'il s'agisse de salaires, de bien-être au travail ou d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.



Agir pour améliorer les conditions de tous.

Un syndicat qui se modernise.

Exit l'image poussiéreuse du militant en costume des années 80 : aujourd'hui, le SNB/CFE-CGC investit dans les réseaux sociaux, propose des permanences en ligne et s'ouvre aux nouvelles formes de travail, y compris le freelancing et les plateformes numériques

Les jeunes ont des attentes différentes, plus sociales et plus environnementales. Nous

voulons leur donner les outils pour peser là où se prennent les décisions.

Un engagement concret et valorisant, rejoindre le SNB/CFE-CGC, c'est aussi apprendre à connaître ses droits, à négocier, à débattre et à construire des solutions collectives. Autant de compétences précieuses dans le monde professionnel.

Les jeunes syndiqués y voient également un moyen de donner du sens à leur travail : agir pour améliorer les conditions de tous, c'est aussi s'engager pour un avenir plus juste.

Une nouvelle génération à faire entendre, le SNB/CFE-CGC a besoin de jeunes pour se renouveler et pour porter les enjeux du futur : transition écologique, égalité des chances, numérique éthique et inclusion.

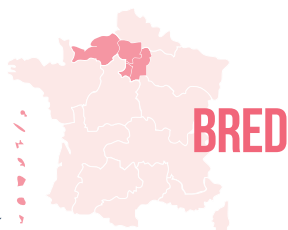
Si les jeunes ne s'engagent pas, d'autres prendront des décisions à leur place !

Alors, pourquoi attendre ?

Rejoindre le SNB/CFE-CGC, ce n'est pas seulement défendre ses droits : c'est prendre part à un mouvement collectif qui construit le monde du travail de demain.

DANIEL MAMAN
ÉLU CSE
SNB/CFE-CGC
BPMED





SNB RÉUNION/MAYOTTE AGIR ENSEMBLE, RÉUNIR POUR DEMAIN !

Le SNB s'est rendu, en décembre dernier, à la Bred Réunion/Mayotte afin de rencontrer, une nouvelle fois, l'ensemble des salariés.

Pour rappel, plusieurs collègues réunionnais nous avaient rejoints à la suite de notre première visite en février 2024. La nomination de Saida De Launay comme représentante syndicale, a permis au SNB, premier syndicat du secteur bancaire, de poursuivre son ancrage au sein de la BRED Réunion/Mayotte.

Il était nécessaire de poursuivre les démarches engagées en retournant à la rencontre des collègues, en échangeant de manière directe et constructive, convaincus que le dialogue social se construit avant tout au plus près des réalités du terrain. Le projet reste le même : présenter une liste SNB aux élections professionnelles d'octobre 2026 afin de siéger parmi les organisations syndicales représentatives dès la prochaine mandature.

La culture syndicale est bien présente localement et le SNB se doit d'être un acteur pleinement engagé dans les échanges. C'est ce message que nous avons souhaité partager : un syndicat de proximité et de services, à l'écoute, porteur de valeurs fortes et vecteur de propositions concrètes.

Portés par le dynamisme de la démarche et le professionnalisme reconnu du SNB, nous avons suscité un réel intérêt auprès de plusieurs collègues, certains exprimant déjà leur volonté de s'investir.

S'engager comme élu au SNB, c'est choisir de représenter ses collègues avec sérieux, responsabilité et dans un esprit constructif. C'est aussi rejoindre des équipes, locales et nationales, mobilisées, tournées vers l'action et l'avenir au service du collectif.

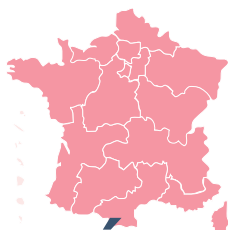
Les collègues encore indécis sont invités à se rapprocher de Saida De Launay afin de s'informer, d'échanger et d'envisager leur engagement.

Nous remercions sincèrement l'ensemble des collègues pour la qualité des échanges, la confiance accordée et l'enthousiasme partagé, qui renforcent chaque jour notre action collective.



FLAVIE VERCOUTERE
DÉLÉGUÉE SYNDICALE
NATIONALE SNB/CFE-CGC
BRANCHE BP



BPCE
SI

SIGNATURE ÉLECTRONIQUE : L'ENCRE INVISIBLE QUI TRANSFORME NOS USAGES

Comment une technologie silencieuse a bouleversé BPCE...

Pendant des siècles, signer un document signifiait simplement tracer son nom à la main. Avec l'avènement du numérique, une nouvelle question se pose : comment s'engager sans être physiquement présent ?

La signature électronique répond à ce défi. Invisible, sécurisée et horodatée, elle permet de signer à distance, que ce soit depuis un ordinateur ou un smartphone. Reconnu légalement par le règlement européen eIDAS, elle a la même valeur qu'une signature manuscrite. Aujourd'hui, cet outil s'est intégré dans notre quotidien : pour ouvrir un compte, signer un crédit ou valider un contrat de travail... Moderne et rapide, la signature électronique soulève également des enjeux importants en matière de consentement et de protection des données.

BPCE, pionnier de la signature électronique

Le Groupe BPCE se positionne parmi les précurseurs de la signature électronique en France. Dès le milieu des années 2010, il perçoit la dématérialisation comme une opportunité de simplifier, fluidifier et moderniser ses opérations. En 2015, BPCE devient même le premier groupe bancaire européen à proposer la signature électronique pour les contrats de travail et leurs avenants.

Aujourd'hui, cette technologie est intégrée dans presque tous les processus : crédits, assurances, relation client, ressources humaines, etc. Elle repose sur un certificat électronique unique généré pour chaque signature, associé à un horodatage certifié et à un dossier de preuve sécurisé. Ce dispositif robuste est conçu pour garantir la traçabilité et la sécurité des documents.

Clients, salariés : une technologie utile... mais pas neutre

Pour les clients, la signature électronique

offre un confort indéniable : rapidité, simplicité et absence de déplacement. Cependant, elle peut aussi inciter à signer trop rapidement ou sans bien comprendre l'intégralité des documents. Dans ce contexte, l'accessibilité et la transparence concernant les données personnelles deviennent des enjeux essentiels.

Pour les salariés, l'impact est tout aussi significatif. Bien que cet outil simplifie les démarches liées aux ressources humaines, il peut également accélérer des procédures sensibles, telles que les mobilités internes, les avenants ou même les sanctions. La pression implicite à «signer rapidement» est bien réelle. Une signature numérique reste un acte engageant et ne doit jamais être imposée. Ces transformations nécessitent un cadre clair, des garde-fous et une vigilance constante.

Face à ces évolutions, le SNB s'engage pleinement dans son rôle de protection collective. Son objectif est clair : s'assurer que la technologie serve les personnes, et non l'inverse. À cette fin, le SNB veille à plusieurs points essentiels :

- Le respect du consentement libre des salariés ;
- L'interdiction de la signature électronique comme moyen de pression ;
- La nécessité d'un entretien préalable pour les documents sensibles ;
- La garantie d'une alternative papier ;



- La protection des données personnelles ;
- La compréhension, par tous - clients et salariés - de ce qu'ils signent.

Moderniser, oui, mais sans renoncer : telle est notre ligne directrice. La signature électronique ouvre une nouvelle ère, mais elle doit s'accompagner d'un dialogue social fort, clair et exigeant.

QUELQUES CHIFFRES :

Caisses d'Epargne :

- Près de 18,7M de signatures en agence en 2024 (dont 48% d'opérations courantes) vs 17,5M en 2021;
- Près de 4,3 M de signatures à distance en 2024 (dont 18% pour le marché B2B) vs 3,5M en 2021;

Banques Populaires :

- Près de 5M de signatures en agence en 2024 (dont 30% d'opérations courantes) vs 4M en 2021 ;
- Près de 2,9M de signatures à distance en 2024 (dont 17% pour le marché B2B) vs 2,4M en 2021.

H'SOUNA BENSALAH
DÉLÉGUÉ SYNDICAL
SNB/CFE-CGC
BPCE SI



JEAN-YVES MOVSESSIAN
DÉLÉGUÉ SYNDICAL
SNB/CFE-CGC
BPCE SI



HANDICAP : PROMESSE D'ÉGALITÉ, RÉALITÉ CONTRARIÉE

Christophe ROTH, Secrétaire national chargé de l'Accessibilité, de l'Égalité des chances et du Logement, dresse un bilan, vingt ans après la loi du 11 février 2005.

Le 11 février 2005, la France s'engageait solennellement à garantir « *l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* ». Vingt ans plus tard, le paysage a profondément changé... mais le handicap reste, en 2025, le premier motif de discrimination en France, et les personnes en situation de handicap restent deux fois plus touchées par le chômage que le reste de la population.

En vingt ans, le nombre de personnes ayant une reconnaissance administrative de handicap a plus que doublé : on est passé d'environ 1,3 million à plus de 3 millions de personnes aujourd'hui, soit environ 7,5% de la population d'âge actif.

Cette progression n'est pas seulement statistique. Elle traduit :

- Une meilleure connaissance des droits,
- Une parole qui se libère,
- Une acceptation progressive du handicap, notamment psychique et invisible.

Plus de personnes en emploi... mais trop loin du compte... puisque le nombre de personnes handicapées en emploi a plus que doublé pour atteindre environ 1,2 million de personnes.

Ce progrès reste fragile puisque le taux d'activité des personnes handicapées plafonne autour de 45 %, et le taux d'emploi à 39 %, très en retrait par rapport à l'ensemble de la population.

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap tourne autour de 12%, contre environ 7-7,5% pour le public « tout venant » : l'écart reste massif et structurel. Fin 2025, on compte environ 515 000 per-

sonnes handicapées inscrites comme demandeurs d'emploi, un chiffre en hausse malgré un taux de chômage stable.

Autrement dit : plus de personnes accèdent à l'emploi, mais davantage encore restent sur le bord de la route.

Côté Fonction publique, le taux d'emploi direct des agents en situation de handicap est passé à 5,66% en 2023, puis 5,93% en 2024, frôlant enfin le seuil légal de 6%.

Dans le secteur privé, le taux d'emploi direct reste inférieur au seuil de 6%, autour de 4%, ce qui montre combien l'obligation d'emploi demeure largement une obligation de moyens, rarement de résultats.



Ce progrès reste fragile.

Le handicap, premier vecteur de discriminations !

Depuis plusieurs années, le handicap est le premier motif de réclamation pour discrimination auprès du Défenseur des droits, représentant environ 21 à 22% des saisines, devant l'origine ou l'état de santé.

Vingt ans après la loi de 2005, le handicap reste donc un puissant marqueur d'inégalités, comme le rappellent régulièrement associations et collectifs, qui dénoncent la lenteur de l'accessibilité, les difficultés d'accès au logement, aux transports, à la culture, à la santé.

Le rôle structurant de l'Agefiph et du Fiphfp

Depuis 2005, l'Agefiph (secteur privé) et le Fiphfp (Fonction publique) ont profondément structuré les politiques d'emploi des personnes handicapées.

En vingt ans, avec l'appui de ces deux fonds :

- 1,5 million de personnes ont été recrutées (tous types de contrats),
- Plus de 350 000 personnes ont été maintenues dans l'emploi,
- Environ 900 000 personnes sont entrées en formation,
- Au total, près de 11 milliards d'euros ont été mobilisés pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

L'Agefiph et le Fiphfp ne sont plus seulement des « caisses de compensation » des obligations d'emploi. En vingt ans, ils sont devenus :

- Des investisseurs sociaux : financement de formations, d'aides techniques, de transports, d'auxiliaires professionnels,
- Des architectes de solutions : conventions avec les grandes entreprises et les employeurs publics, co-construction de politiques handicap, appui aux réseaux Cap emploi,
- Des accélérateurs de maintien dans l'emploi, avec un volume croissant d'aides dédiées à l'adaptation des postes et à la reconversion des salariés dont la santé se dégrade.

Ce qui fonctionne :

- Le soutien aux accords handicap ambitieux dans les entreprises,
- La montée en puissance du maintien dans l'emploi (aujourd'hui un axe majeur, et c'est indispensable dans une société où les maladies chroniques augmentent),
- La professionnalisation des acteurs : référents handicap, réseaux de correspondants, montée en expertise de Cap emploi.



**Ce qui doit progresser :**

- La lisibilité des dispositifs pour les salariés et les managers, encore trop complexes,
- L'accompagnement dans les TPE-PME, qui restent souvent éloignées de l'écosystème handicap,
- La simplification et la coordination des acteurs (France Travail, Cap emploi, médecine du travail, organismes de formation, MDPH...).

**Vingt ans après :
le regard de la CFE-CGC...**

En tant qu'organisation syndicale de l'enca-drement, la CFE-CGC agit à la fois :

- auprès des salariés, managers et agents,
- auprès des directions d'entreprises et des employeurs publics,
- Dans les instances de gouvernance de l'Agefiph et du Fiphfp.

Pour ce faire, différents guides ont été éta-blis :

- « Politique handicap en entreprise : le B.A-BA » insiste sur l'obligation de résultats en ma-tière d'emploi des travailleurs handicapés ;
- « Handicap au travail : comment bien ac-cueillir une personne en situation de han-dicap ? » donne des outils très concrets aux managers, RH et représentants du per-sonnel (protocoles d'accueil, adaptation des postes, temps partiel thérapeutique, etc.)

En parallèle, nos colloques et tribunes rap-pellent sans relâche l'urgence de confronter les discours à la réalité du handicap au tra-vail.

Pour que la prochaine décennie ne soit pas celle des bilans déçus, la CFE-CGC formule de nombreux axes concrets comme par exemples :

- Rendre l'obligation d'emploi réellement effective,
- Conditionner davantage certaines aides publiques, marchés ou exonérations au respect d'engagements concrets en ma-tière d'emploi des personnes handicapées,

- Renforcer la transparence par la publication annuelle des taux d'emploi, par entreprise et par versant de la Fonction publique, ac-cessible aux représentants du personnel,
- Faire du maintien dans l'emploi la priorité n°1,

**Mais avant tout, il faut appliquer les
droits existants !**

La loi du 11 février 2005 a été une avancée historique. Elle a posé un cadre, des prin-cipes, des droits. Vingt ans après, le pro-blème n'est plus tant ce que dit la loi que ce que nous en faisons. Nous avons les finan-cements, les outils, les expertises – Agefiph, Fiphfp, Cap emploi, partenaires sociaux, associations – et nous avons des milliers de parcours qui prouvent qu'avec un peu de volonté, le handicap n'est pas un frein mais une richesse pour l'entreprise et la Fonction publique.

**Ce qui manque encore,
c'est la cohérence.**

Ce qui manque encore, c'est la cohérence, la constance dans la durée et le courage d'appliquer réellement les droits, y compris en assumant des sanctions quand la loi n'est pas respectée.

La CFE-CGC continuera de se battre pour que l'égalité des droits ne reste pas un slogan gra-vé dans un texte de loi, mais devienne une ré-alité vécue par chaque personne en situation de handicap, dans son emploi, son parcours, sa dignité.

CHRISTOPHE ROTH
SECRÉTAIRE NATIONAL
ACCESSIBILITÉ, ÉGALITÉ
DES CHANCES, LOGEMENT
CFE-CGC / ANCIEN PRÉSIDENT
DE L'AGEFIPH / ANCIEN 1^{ER}
VICE-PRÉSIDENT DU FIPHP



COLLOQUE NATIONAL CFE-CGC : ÉGALITÉ DES CHANCES OU ÉGALITÉ D'APPARENCE ?

Le mardi 26 novembre 2025, la Salle Gaveau à Paris a accueilli un événement marquant : le colloque national de la CFE-CGC sur le thème « Égalité des chances ou égalité d'apparence ? Handicap et parcours professionnel, la vérité qui dérange. »

Cette soirée, riche en échanges et en inspirations, a rempli son objectif affirmant que l'inclusion n'est pas seulement un concept, mais un véritable engagement collectif.

Organisée par le secteur Accessibilité, Égalité des chances et Logement de la CFE-CGC, en partenariat avec l'Agefiph et animée par Patrick Lonchampt, journaliste, cette rencontre était placée sous le signe du courage, de la vérité et de l'inclusion.

L'évènement a été officiellement introduit par Charlotte Parmentier-Lecocq, Ministre déléguée chargée de l'Autonomie et du Handicap, François Hommeril, Président de la CFE-CGC et Christophe Roth, Secrétaire national chargé de l'Accessibilité, de l'Égalité des chances et du Logement.

S'en est suivie une table ronde intitulée « La vérité qui dérange », où des intervenants de renom ont partagé leurs expériences et réflexions. Parmi eux, Rudy Moine, Moniteur principal à l'Esat Berthier, Ryadh Sallem, Athlète paralympique et entrepreneur, et Anne-Sophie Tuszyński, Fondatrice de Cancer@Work. Leurs témoignages sont venus éclairer les enjeux du handicap dans le parcours professionnel et mettre en lumière les défis à relever pour une véritable égalité des chances.

Autre moment fort de ce colloque, l'intervention inspirante de Philippe Croizon, aventurier, athlète et conférencier, venu partager son parcours exceptionnel. Son message d'espoir est venu renforcer l'idée que surmonter les handicaps est possible grâce à la détermination et à la solidarité.

La soirée s'est conclue par une note festive, avec des performances artistiques du groupe PercuJam. Une belle manière de

célébrer l'engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité.

A l'issue, Christophe Roth a invité les participants à s'engager activement pour faire avancer la cause de l'égalité des chances.

Ces évènements aussi instructifs qu'inspirants viennent briser les tabous en allant au-delà des apparences. Ils nous rappellent l'importance de se mobiliser et faire entendre la voix de tous, sans exception. Car au-delà des discours, c'est l'action concertée qui peut véritablement transformer les mentalités et les pratiques.



BRIGITTE TRAZZERA
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
SNB/CFE-CGC
BRANCHE BP





MARC PERRIN

SECRÉTAIRE DU COMITÉ D'ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES INTER-ENTREPRISES (CASCIE)
BPME

LE CASCIE VU PAR MARC PERRIN

Marc Perrin, salarié du Groupe depuis 36 années et désigné secrétaire en mai 2025 en remplacement de Patrice Boschi Laot (resté 17 années à ce poste).

Le CASCIE Groupe BPCE, c'est quoi ?

C'est le Comité d'Activités Sociales et Culturelles Inter-Entreprises composé de 22 entités du groupe BPCE (principalement des Banques Populaires régionales et des structures BPCE).

Le CASCIE se compose :

- D'une présidente désignée par BPCE (à décembre 2025 : Mme Catherine Baldo) ;
- D'un bureau composé de 5 membres ;
- D'une équipe administrative de 4 personnes avec chacune un périmètre d'activité (séjours jeunes, vacances familles et WE sportifs et culturel, proweb c'est-à-dire notre site informatique, et la comptabilité) ;
- De 7 commissions : séjours jeunes, vacances familles, WE sport et culture, contrôle, audit, finance et marchés).

En termes d'activité, le CASCIE c'est :

- Des colonies de vacances pour nos enfants (à partir de 4 ans) ;
- Des séjours vacances famille ;
- 2 WE culturels ou sportifs chaque année ;

- Des financements UNAT (séjour en tourisme social) ;
- Des financements de formation auprès des élus (CFESES).

Quelques chiffres de 2024 :

- Séjours jeunes : 2066 enfants sur 4 périodes différentes (2025 sera équivalent) : 287 inscrits en Hiver, 286 inscrits au Printemps, 1204 inscrits en Été et 415 inscrits en Automne ;
- Vacances familles : 1763 familles bénéficiaires avec 26 lieux de séjours : 509 familles en Hiver, 1254 familles en Été ;
- WE sport et culture : 2 week-ends organisés sur le bassin d'Arcachon et dans la région Bresse-Dombes pour 183 bénéficiaires ;
- 14 propriétés avec un soucis permanent d'entretien de nos biens communs et 3,44 M€ de cotisations perçues.



ANNE MICHEL

PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION VACANCES JEUNES DU CASCIE
BPNORD

LA COMMISSION VACANCES JEUNES VUE PAR ANNE MICHEL

Élue Présidente de la Commission Vacances Jeunes du CASCIE en 2024, ce rôle m'offre l'opportunité de contribuer à des projets riches en aventures humaines pour nos jeunes, avec plus de 2000 participants en 2025.

Comment s'organise la commission ?

- La commission est composée de 11 membres ;
- Elle se réunit 4 fois par an minimum en présentiel et œuvre en étroite collaboration avec la secrétaire administrative, pour assurer le bon suivi des activités liées aux colonies de vacances.

En tant que Présidente, je participe également aux trois réunions plénières annuelles du CASCIE afin d'y présenter un compte rendu d'activités.

Quelles sont ses missions ?

- le rôle principal de cette commission est de permettre aux enfants des salariés des entreprises adhérentes au CASCIE de partir en colonies de vacances.
- Ses membres étudient et proposent une sélection de séjours pour les jeunes âgés de 4 à 17 ans sur les 4 saisons de l'année, ainsi qu'un séjour solidaire pour les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans en lien avec 16 prestataires ;
- Suivre le budget prévisionnel annuel attribué ;

- Être force de propositions dans les évolutions du CASCIE et répondre aux différentes questions soulevées par les CSE adhérents.

Ces activités sont à la fois passionnantes et enrichissantes et nécessitent un travail d'équipe engagé et responsable afin de satisfaire le maximum de jeunes.



MALADIE PENDANT LES CONGÉS PAYÉS

Récemment encore, un salarié tombant malade au cours de ses congés payés ne pouvait pas exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'avait pu bénéficier du fait de son arrêt de travail.

C'était la première cause de suspension du contrat qui prévalait.

La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a toutefois jugé cette position contraire à la directive n° 2003/88/CE, la finalité de ce droit qui est de permettre au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, ne pouvant être confondue avec celle de l'arrêt maladie accordé au salarié pour qu'il puisse se rétablir (CJUE, 21 juin 2012, n° C-78/11).

La Commission européenne ayant, le 18 juin dernier, mis la France en demeure d'adapter sa législation sur ce point, un revirement de jurisprudence était alors attendu.

D'autant plus que la cour d'appel de Versailles s'était déjà prononcée en faveur du report des congés payés, comme la CJUE (CA Versailles 18 mai 2022, RG n° 19/03230). Et que la loi d'adaptation au droit européen (dite DDA-DUE) du 22 avril 2024 a permis un report des congés payés acquis dans le cas d'un arrêt de travail pour maladie ou accident qui empêche le salarié de les prendre au cours de leur période de référence.

C'est ainsi que le 10 septembre dernier, la cour de cassation a jugé que « le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie ».

Elle ajoute cependant une condition : le salarié doit notifier l'arrêt maladie à son employeur.

Ainsi, désormais, lorsqu'un salarié tombe malade alors qu'il est en congés payés, il a droit à un report des jours de congés dont il n'a pas pu bénéficier du fait de son arrêt de maladie, à savoir ceux coïncidant avec la période d'arrêt de travail.

Toutefois, la Cour ne donne aucune précision quant aux modalités de report des jours de congés payés, ni aucune indication sur une éventuelle rétroactivité dans le temps et sur la question de la prescription.

Le Ministère du travail considère qu'il convient d'appliquer les nouvelles règles prévues par le code du travail (depuis la loi DDADUE du 22 avril 2024), dans sa fiche pratique mise à jour le 17 septembre dernier. Celle-ci indique que « dès lors que des jours de congés payés, ayant coïncidé avec un arrêt maladie, font l'objet d'un report, les règles relatives au report des congés payés dans un contexte de maladie devront être respectées et l'employeur devra observer la procédure d'information du salarié » issue de la loi du 22 avril 2024.

Attention cependant, ces règles n'ont vocation à s'appliquer que si le salarié a été dans l'impossibilité de prendre ses congés au cours de leur période de prise.

(Cass. soc., 10 sept. 2025, no 23-22.732)

PÔLE JURIDIQUE
SNB/CFE-CGC



BON A SAVOIR

Vous pouvez encore, et ce jusqu'au 31 décembre 2026, demander le rachat de tout ou partie de vos jours ou demi-journées de repos, acquis dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail, avec l'accord de votre employeur.

Ces jours travaillés sont rémunérés avec une majoration au moins égale à celle de la première heure supplémentaire, qui est généralement de 25%, sans pouvoir être inférieure à 10%.

Cette rémunération bénéficie du même régime fiscal et social de faveur que les heures supplémentaires (Article 5 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances, modifié par l'article 8 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025).

Les salariés soumis à une convention de forfait en jours peuvent, eux aussi, en accord avec leur employeur, renoncer à une partie de leurs jours de repos en contrepartie d'une majoration de leur salaire. (Article L. 3121-59 du Code du travail). Dans ce cas, un avenant écrit à la convention de forfait détermine le taux de la majoration applicable qui ne peut être inférieur à 10 % et, cet avenant n'est valable que pour l'année en cours.



FRÉDÉRIC GUYONNET, PRÉSIDENT DU SNB/CFE-CGC

UNE NOUVELLE ANNÉE, DES NOUVEAUX ENJEUX

L'année qui s'achève a été difficile pour certains, nous l'avons commencée dans la continuité de la précédente avec beaucoup d'instabilités politiques et géopolitiques.

Les grands groupes bancaires, malgré ces inquiétudes, sont restés très résilients. Leur solidité financière leur permet désormais de faire face à une grande partie des crises. C'est rassurant pour les salariés qui y travaillent mais cela a demandé aussi beaucoup d'efforts de leur part. Il est venu le temps de commencer à les récompenser mieux.

L'année 2026 va marquer, dans notre secteur, des Négociations Annuelles Obligatoires au-dessus de la moyenne observée en France dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Mais ce n'est jamais assez, on le sait bien.



L'année 2026 va marquer, dans notre secteur.

Nos enquêtes SNB sur les Risques Psychosociaux continuent de marquer un mal être et une perte de sens dans nos métiers. Avec les représentants SNB et de nombreux DRH, nous travaillons sur ces sujets car nous connaissons les difficultés du terrain. Nous avons réussi à faire changer le manque d'attractivité de nos métiers et nous avons à nouveau des CV de bonnes factures.

Maintenant, il faut réussir à garder ceux qui signent un CDI et pour le moment ce n'est pas le cas. Le SNB reste force de propositions sur ces sujets, conscient de la nécessité de l'amélioration des conditions de travail qui implique plus d'autonomie, plus de reconnaissances, plus d'humanité et une amélioration des rémunérations.

La concurrence des Neo-banques comme Revolut et l'arrivée de l'Intelligence Artificielle déstabilisent nos concepts. Là encore, le SNB travaille sur ces sujets. Nous demandons que l'IA soit mieux contrôlée, mieux appréhendée afin que l'on puisse clairement définir les responsabilités.

Pour l'heure, ces outils très coûteux ne servent que d'aides et d'améliorations dans les process dans l'exercice de nos fonctions. Le coût exorbitant au lancement de l'application mais également à sa mise à jour, posent de nombreuses questions quant à son intérêt économique. D'ailleurs nous voyons de plus en plus de Directions revenir en arrière sur certains projets. Les outils d'IA contrairement aux logiciels classiques demandent en permanence des modifications et des mises à jour.

Vous l'aurez compris, aucune histoire n'est encore écrite à l'avance et vos représentants du personnel seront toujours là pour anticiper au mieux les évolutions qui vous

touchent, afin de vous protéger. C'est notre rôle et nous sommes formés en permanence pour ça.



Aucune histoire n'est encore écrite à l'avance.

Alors pour cette nouvelle année 2026 et au nom de tout le SNB, je vous adresse mes vœux les plus chaleureux pour une année pleine de dynamisme, de joie et d'accomplissement dans tous vos projets.

J'ai également une pensée pour ceux qui sont confrontés à des défis ou à des difficultés de santé. Que cette nouvelle année soit le catalyseur de nouvelles énergies, d'opportunités et d'espoirs.

Ensemble, avançons avec détermination vers un avenir radieux et inspirant !



FRÉDÉRIC GUYONNET
PRÉSIDENT NATIONAL
SNB/CFE-CGC
ET DU SNB GROUPE BPCE



DES EXPERTS À VOTRE ÉCOUTE !

FRÉDÉRIC GUYONNET
PRÉSIDENT NATIONAL SNB/CFE-CGC
ET DU SNB GROUPE BPCE
06 83 52 76 75
FREDGUYONNET@HOTMAIL.COM



LIONEL CAHET
DÉLÉGUÉ SYNDICAL NATIONAL
SNB/CFE-CGC BRANCHE BP
06 74 15 86 91
LIONEL.CAHET@GROUPEBPS.FR



BRIGITTE TRAZZERA
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
SNB/CFE-CGC BRANCHE BP
06 42 24 29 23
BRIGITTE.TRAZZERA@BPALC.FR



FLAVIE VERCOUTERE
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
SNB/CFE-CGC BRANCHE BP
06 66 07 46 16
FLAVIE.VERCOUTERE@BPAURA.
BANQUEPOPULAIRE.FR



H'SOUNA BENSALAH
DÉLÉGUÉ SYNDICAL
SNB/CFE-CGC BPCE SI
ET COMMUNAUTÉ BPCE
03 90 41 80 18
HSOUNA.BENSALAH@IT-CE.FR



MARIE-SOPHIE LESTEVEN KUJACZ
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
SNB/CFE-CGC COMMUNAUTÉ BPCE
06 88 61 87 26
MARIE-SOPHIE.LESTEVEN@BPCE.FR



MORGANE LITOUX
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
SNB/CFE-CGC NATIXIS
07 87 77 11 42
MORGANE.LITOUX@NATIXIS.COM



LAURENCE RIVIERE
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
SNB/CFE-CGC COMMUNAUTÉ BPCE
06 03 73 61 84
LAURENCE.RIVIERE@BPCE.FR



**COMPTEZ SUR VOS ÉLUS SNB AU QUOTIDIEN, POUR VOUS INFORMER
ET AGIR AU BON MOMENT, DANS VOTRE INTÉRÊT.
ILS ONT À COEUR DE NÉGOCIER LES CHANGEMENTS À VENIR
ET DE DÉFENDRE VOS DROITS !**



**SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE
GROUPE BPCE**
1er syndicat de la Banque, de la Finance et du Crédit !