N°8 - NOVEMBRE 2016

# Réflexes

Le Syndicat National des Banques Populaires et leurs filiales

snb bp

## APPRENTISSAGE ET ALTERNANCE

# LE SNB SOUTIENT LES JEUNES COLLABORATEURS

(p.5)

**# L'INFO GROUPE** Le SNB ne signe pas l'Accord National BP sur la Sécurité dans les Agences

**# EN RÉGION** Fusion BP AUVERGNE RHÔNE-ALPES : Alpes – Loire et Lyonnais – Massif Central

**# REGARDS** Loi El Khomri sur le travail : quel dommage !

SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE
BANQUE POPULAIRE

LE RÉSEAU SOCIAL DES
BANQUES POPULAIRES ET LEURS FILIALES

## ÉDITO

Jean-Marc WECKNER
Délégué Syndical National
BP Alsace Lorraine Champagne

# APRÈS LA RENTRÉE, UN AUTOMNE ACTIF POUR NOS APPRENTIS !

Les vacances ne sont plus qu'un lointain souvenir ! Fini le farniente, fini la découverte d'une région, fini les moments dont on a pu profiter lors des congés. Rentrée active, avec son lot de réunions commerciales, managériales et autres, mais aussi rentrée des classes. Non seulement pour nos enfants à l'école, au lycée ou à l'université, mais aussi pour nos apprentis et alternants à la banque.

En effet, un nouveau cycle de formation démarre, cycle qui permettra à de nombreux jeunes de découvrir le monde bancaire, mais aussi le monde du travail. Premier contrat parfois, rempli d'espoirs, qui devra initier nos collègues apprentis et alternants à un métier devenu difficile à exercer dans des contraintes règlementaires imposées, un climat concurrentiel, des nouveaux modèles bancaires, des exigences de clients et aussi de nos employeurs.

Certaines Banques Populaires ont fait des choix volontaristes en matière de politique d'apprentissage et d'alternance. Elles pratiquent une des meilleures méthodes de formation qui a prouvé son efficacité et qui aide à anticiper le renouvellement générationnel des banques dans les prochaines années.
Alors vive les jeunes, vive l'apprentissage et l'alternance… mais sans oublier les anciens qui souvent, sont leurs tuteurs !

Au nom de l'équipe rédactionnelle, bonne lecture.

# SOMMAIRE

## L'ACTU

PAROLES D'EXPERT Être client de son employeur 2
À L'AFFICHE Le SNB/CFE-CGC est signataire de l'accord sur les conditions de vie au travail 3
L'INFO GROUPE Le SNB ne signe pas l'accord national BP sur la sécurité dans les agences

## EN RÉGION

BPOC Un nouveau poste à la BPOC 4
CRÉDIT COOPÉRATIF Action judiciaire en référé
BPALC Apprentissage et alternance à la BPALC 5
GROUPE BP Fusion BP AURA

## REGARDS

À SAVOIR Le versement santé
AFFAIRE À SUIVRE Contrats responsables : une note salée ! 6
LE CHIFFRE 63% des Français heureux au travail
REGARDS Loi « EL KHOMRI » : quel dommage ! 7
L'INFO RETRAITE Calcul de la retraite
LE + INFO L'emploi dans les banques

INTERVIEW Franck ROMET rencontre les Délégués Syndicaux de la Banque Populaire des Alpes 8

## PAROLES D'EXPERT

# ÊTRE CLIENT DE SON EMPLOYEUR …

**Nombre de collaborateurs sont clients de la banque qui les emploie.**

Généralement, la domiciliation du salaire leur ouvre le droit de bénéficier de conditions tarifaires préférentielles sur leurs opérations bancaires. Mais cela peut aussi poser parfois quelques problèmes.

En effet, les règles de fonctionnement des comptes du personnel sont soumises à la veille de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR). La gestion de ces comptes doit respecter des règles de déontologie dans un souci évident d'éviter toute fraude interne ou externe. Des contrôles de plus en plus stricts s'exercent sur les transactions qu'ils y effectuent, ainsi que des membres de leur famille. Et, comme pour un client classique, un simple contrôle d'opération peut aboutir à un dossier à charge. Sauf que le client salarié s'expose à des risques auxquels n'est pas soumis le client non salarié. En cas de non-respect des règles de son entreprise, il risque un avertissement, un blâme, voire un licenciement.

La banque, qui étudie tous les comptes des collaborateurs, peut remonter plusieurs années en arrière. L'employeur dispose de deux mois, à partir du moment où il a connaissance d'une faute, pour engager une procédure en vue de sanctionner le salarié.
Aussi, il convient de veiller à respecter de manière incontestable les règles déontologiques de l'entreprise.

Christelle VAUDE
Juriste SNB/CFE-CGC

**RéflexeSnbbp**
Novembre 2016
Le magazine officiel gratuit du SNB/CFE-CGC de la section nationale des Banques Populaires et leurs filiales

reflexes.snbbp@gmail.com
www.snb-services.com
**Editeur :** SNB/CFE-CGC
**Directeur de la publication :** Jean-Marc WECKNER

**Maquette :** Priscilla CAILLES
**Crédits photo :** Fotolia
**Impression-reproduction:** CCL PRINT 87, quai de Brazza 33100 BORDEAUX

La reproduction, même partielle, des textes ou illustrations publiés dans ce numéro est interdite sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.

À L'AFFICHE

# LE SNB EST SIGNATAIRE DE L'ACCORD NATIONAL SUR LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

**À l'issue de réunions de travail en 2015 et de négociations en 2016, un accord sur les conditions de vie au travail a été conclu le 6 juillet 2016.**

**Il s'applique à toutes les entreprises de la Branche Banque Populaire.**

En vue de partager les expériences et en tirer profit, un Observatoire des Conditions de Vie au Travail est créé. Il se réunira deux fois par an. Il aura vocation à impulser une dynamique autour de l'amélioration des conditions de travail.

Chaque BP Régionale s'engage à signer la charte des quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie présentée par le Ministère des Droits des Femmes, et à ouvrir ou poursuivre des discussions sur tout ou partie des quatre axes majeurs retenus :

### 1. L'accompagnement des transformations et l'anticipation des impacts sur les conditions de travail :

> association de la DRH Groupe aux grands projets concernant l'ensemble des entreprises de la Branche BP

> analyse et anticipation des conséquences sur les salariés pour mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement nécessaires

> mieux communiquer pour faire adhérer et donner du sens (relais managérial, temps d'échanges avec les salariés, information des Instances Représentatives du Personnel)

### 2. L'environnement de travail et la conciliation vie professionnelle/vie privée :

> accompagner par la formation les salariés à la bonne utilisation des nouveaux outils.

> partage de règles de bonnes pratiques entre employeur, salariés et managers sur l'usage des mails et outils à distance

> droit individuel à la déconnexion avec absence d'obligation pour le receveur de répondre aux mails en dehors de son temps de travail, droit d'alerte sur les débordements récurrents pratiqués.

> aménagement des espaces de travail : ergonomes, formation des équipes immobilières

### 3. L'organisation du travail :

> référentiels d'activité en phase avec les évolutions et adéquation des moyens et des ressources avec l'activité

> favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle par la possibilité de travailler un à deux jours sur un autre site pour réduire les temps de trajet et possibilité de mettre en place le télétravail

> renforcement du traitement des « irritants » par des dispositifs d'écoute des collaborateurs

> mise à disposition d'outils de traitement des informations tels que l'analyse sémantique des mails et bibliothèque de mails type

> développement de l'autonomie

### 4. Les relations de travail et le management :

> former les managers au pilotage du multicanal, renforcer l'expertise des salariés

> espaces de partage, temps d'échanges et baromètres sociaux

**L'accord est conclu pour une durée de 3 ans jusqu'au 6 juillet 2019. Pour en savoir plus, consultez l'intranet de votre BP.**

ISABELLE HERBEMONT-DUPUY
PERMANENTE SYNDICALE NATIONALE

L'INFO GROUPE

# LE SNB NE SIGNE PAS L'ACCORD NATIONAL BANQUE POPULAIRE SUR LA SÉCURITÉ DANS LES AGENCES

**La DRH Groupe BPCE a proposé à la signature des Organisations Syndicales de la Branche Banque Populaire un « Accord sur la Sécurité du Personnel dans les Agences Bancaires ».**

Le SNB, conforté par la décision défavorable unanime de son Comité Directeur National le 21 juin dernier, a décidé de ne signer aucun accord qui donne la possibilité à nos entreprises d'ouvrir une agence avec un seul salarié ou qu'un salarié soit amené à se retrouver seul dans un point de vente.

Certes, il est prévu que cette situation soit « occasionnelle » ou « exceptionnelle »... mais l'occasionnel comme l'exceptionnel ont tendance, compte-tenu des effectifs « tendus » dans les réseaux, à devenir de l'habituel.

Par ailleurs, les « incivilités » continuent de se développer à l'encontre de nos collègues des réseaux. Pour tenter d'endiguer efficacement ce fléau, évitons déjà à ces collègues de se retrouver seuls face à la clientèle !

Signé par la CFDT et l'UNSA, cet accord rempli les conditions de validité et sera donc applicable dans toutes les BP. À chacun ses responsabilités ! Le SNB n'était déjà pas signataire du précédent accord de 2012, pour les mêmes raisons. Il s'en est félicité tous les jours, et il continuera hélas à s'en féliciter durant les 5 années que couvre le nouvel accord, si les « incivilités » perdurent !

**Pour le SNB, la sécurité de nos collègues est une priorité absolue ! Il ne cautionne donc pas cette politique de mise en danger des salariés de nos agences bancaires !**

BPOC

# UN NOUVEAU POSTE À LA BPOC

**Après les conseillers mobiles, la Banque Populaire Occitane (BPOC) met en place les Conseillers d'Accueil Commerciaux (C.A.C).**

Des équipes mobiles de CC Part existent à la BPOC. Elles ont pour rôle de venir remplacer un collaborateur absent sur de longues périodes. Même si ce type de fonctionnement est un succès, il a certaines limites. En effet, les équipiers mobiles sont affectés à une zone de vie dans un certain périmètre défini. Or, les absences dites « longues durées » ne sont pas toujours dans la zone où un équipier mobile est disponible.

La BPOC a donc décidé de mettre en place les Conseillers d'Accueil Commerciaux. Ces C.A.C, présents sur quasiment tous les points de vente, sont formés à la gestion d'un portefeuille.

Ils sont mis en situation une fois par semaine pour ne pas perdre leurs acquis. Ils peuvent ainsi pallier à une absence très rapidement et comme ils sont présents partout, il n'y a quasi plus de vacances de portefeuilles.

Le temps de leur mission, ils sont remplacés par des intérimaires spécialisés.

FRÉDÉRIC GUYONNET
DÉLÉGUÉ SYNDICAL BPOC

Ce process novateur vient en appui des collaborateurs d'un réseau commercial de plus en plus sollicité.

STÉPHANIE RESSEGUIER
ÉLUE CE CRÉDIT COOPÉRATIF

CRÉDIT COOPÉRATIF

# ACTION JUDICIAIRE EN RÉFÉRÉ
## UN BON ACCORD AU LIEU D'UN MAUVAIS PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

**Le Crédit Coopératif a lancé un Plan de Mobilisation et de Transformation. Il comporte une migration informatique qui implique le transfert d'une centaine d'informaticiens vers ITCE (Informatique et Technologies Caisse d'Epargne) ou BPCE-IT (BPCE Infogérance et Technologies).**

**La bascule, prévue en mai 2018, affectera profondément l'organisation et les méthodes de travail.** Dans le souci de protéger l'ensemble des salariés impactés par un transfert, une suppression ou une modification de contrat de travail, le SNB a souhaité négocier un accord. En effet, il était à craindre que les salariés soient traités différemment selon qu'ils appartiennent à un corps de métier complet tel que l'informatique ou à une petite unité. La Direction aurait préféré traiter des cas individuels plutôt que se résoudre à un PSE que la loi impose dès lors qu'au moins dix salariés refusent toutes les solutions d'emplois disponibles. Le danger était donc grand que la Direction ne réalise la transformation que par petites touches successives !

**Les élus SNB au Comité d'Entreprise n'ont donc pas hésité à voter en faveur d'une action judiciaire contraignant la Direction sous astreinte à suspendre la migration.** L'action en justice a été stoppée in extrémis avant l'audience, **grâce notamment à la signature par le SNB de l' « Accord sur les mesures d'accompagnement aux salariés suite à la mise en place d'un projet de transfert d'activités et/ou de réorganisation emportant transfert et/ou suppression de leur poste et/ou modification de leur contrat de travail ».**

▶ **CET ACCORD :**

> détermine le processus d'affectation, sur la base du volontariat, proposé à tous les salariés impactés

> fixe les principes de mobilité interne dans l'entreprise et dans le Groupe BPCE

> précise les mesures d'accompagnement (primes, indemnités, garantie salariale, formation, période d'adaptation, …

> décrit les mesures qui s'appliquent en dernier ressort si 1 à 9 salariés sont licenciés pour motif économique (possibilité de se porter volontaire par substitution à un autre salarié, aide à la création ou reprise d'entreprise, aide au reclassement,…)

> prévoit que ces mesures constitueront le socle minimal à appliquer en cas de PSE et qu'elles seront en outre complétées d'aménagements de fin de carrières.

**Par sa persévérance, le SNB a contribué à obtenir qu'un accord octroie des mesures protectrices équitables.** Il s'applique même si moins de dix salariés sont concernés et évite l'impact négatif d'un PSE, tant pour les salariés que pour l'image de l'entreprise. Ses effets perdurent jusque fin juin 2019, soit plus d'un an après la bascule informatique.

BPALC

## APPRENTISSAGE ET ALTERNANCE
## À LA BP ALSACE LORRAINE CHAMPAGNE

**La Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne (BPALC) s'inscrit dans une politique d'apprentissage et d'alternance pour amener les jeunes dans une vraie logique d'emploi.**

**Depuis plusieurs années, la banque recrute des jeunes en apprentissage ou en contrats de professionnalisation.**

Ils préparent principalement une Licence Professionnelle, un Master 1 CCPart, un Master 2 CCPro, un Master 2 CPA (conseiller patrimonial agence) ou un Master 2 CAE (chargé d'affaires entreprises).

**Le SNB soutient pleinement cette politique de formation et participe aux Conseils de Perfectionnement du Centre de Formation des Apprentis (CFA) à Strasbourg et Nancy où se retrouvent ses membres** (Rectorat, Région, Chambres de Commerce et d'Industrie, employeurs, enseignants et apprentis).

Depuis la rentrée 2016, 147 nouveaux alternants se forment au rythme de 15 jours au CFA ou dans les écoles universitaires et 15 jours en entreprise. Le temps passé au CFA est considéré comme du temps de travail. Les alternants sont en contrats à durée déterminée (CDD), avec les mêmes droits qu'un collègue en CDI.

Dans l'entreprise, ils disposent de tuteurs ou maîtres d'apprentissage chargés de leur faire acquérir les compétences professionnelles recherchées pour le diplôme préparé. Ces tuteurs doivent eux-mêmes remplir des conditions de compétences professionnelles. Une prime versée par la BPALC les récompense pour leur investissement au profit de l'apprenti.

À l'issue d'un cursus réussi, les alternants ont de grandes chances de voir leur contrat transformé en CDI, souvent un premier emploi. 52% d'entre eux viennent d'être embauchés par la BPALC à l'issue de leur cycle de formation, soit 64 alternants sur 122.

La BPALC est le plus important pourvoyeur d'apprentis aux CFA de Strasbourg et Nancy.

Ces deux centres de formation sont présidés respectivement par David MARCHAL, DRH-adjoint (BPALC) et Yannick BOHN Directeur des Réseaux (BPALC).

Apprentissage et alternance, une formule gagnant/gagnant pour l'Entreprise et les collaborateurs !

**Le SNB est un promoteur de cette pratique de formation et un vrai soutien pour les jeunes collaborateurs !**

JEAN-MARC WECKNER
REPRÉSENTANT SNB AU CFA

GROUPE BANQUE POPULAIRE

## FUSION BP AUVERGNE RHÔNE-ALPES
## » ALPES – LOIRE ET LYONNAIS – MASSIF CENTRAL

**Le SNB est au cœur des débats et des négociations. La Direction annonce un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) sans départ contraint. Celui-ci ne prévoit pas de licenciements et doit faciliter le reclassement des collaborateurs dont les postes sont impactés.**

VALÉRIE POURCHET
DÉLÉGUÉE SYNDICALE BPA

**La Direction devra expliquer pourquoi des postes sont supprimés et comment la charge de travail sera reportée sur les autres salariés qui ne doivent pas être les oubliés de cette réorganisation.**

Le SNB sera extrêmement vigilant car la qualité de vie au travail en dépend.
La Direction devra également détailler les actions mises en place et les conditions de départs.

**À ce jour le projet ne prévoit que le départ volontaire pour les salariés :**

> en fin de carrière ayant tous les trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein

> qui ont un projet professionnel en dehors de l'entreprise.

La Direction souhaite limiter ces propositions de départ aux seuls salariés choisis par elle, excluant les collaborateurs du réseau. Le SNB considère cette mesure discriminante et injuste. Tous les salariés doivent avoir la possibilité de bénéficier des mêmes mesures issues du PSE. Il souhaite la création d'une Commission Paritaire (Direction et représentants des salariés) afin d'examiner et valider les dossiers des collaborateurs volontaires.

**Les négociations vont continuer et le SNB espère que le dialogue social engagé aboutisse aux meilleures mesures favorables aux salariés. Affaire à suivre…**

À SAVOIR

# LE VERSEMENT SANTÉ

**Depuis le 1er janvier 2016, les salariés embauchés en contrat dit « court » peuvent bénéficier d'un versement santé par leur entreprise pour financer leur complémentaire santé individuelle.** Ce versement santé doit permettre à certains salariés précaires, dispensés d'affiliation à la couverture collective, de conserver une complémentaire santé à titre individuel, tout en étant aidé financièrement par leur employeur.

Dans les entreprises de la Branche Banque Populaire, où les salariés bénéficient d'une couverture collective et obligatoire, une demande de versement santé est possible à l'initiative des salariés :

> dont la durée d'affiliation au régime est inférieure à trois mois (donc essentiellement les salariés en CDD ou contrat de mission de moins de trois mois),

> qui justifient de la souscription d'une couverture frais de santé responsable individuelle

> qui font valoir un cas de dispense à ce titre.

Plusieurs éléments entrent en ligne de compte pour calculer le montant du versement santé :

> la participation de l'employeur au financement de la couverture frais de santé collective

> le nombre d'heures travaillées, s'il est inférieur à la durée légale de travail

> la nature du contrat de travail.

La règle de calcul pour les CDD concernés est la suivante : participation mensuelle de l'employeur au régime collectif x 125 % x (nombre d'heures mensuelles /151,67)

*En pratique : Monsieur X a signé un CDD de 2 mois à temps plein. La participation mensuelle de l'employeur au régime collectif est de 35€. Chaque mois, s'il remplit les conditions et en fait la demande, il touche un versement santé de : 35 € x 125 % = 43,75 €*

ISABELLE HERBEMONT-DUPUY
PERMANENTE SYNDICALE NATIONALE

AFFAIRE À SUIVRE

# CONTRATS RESPONSABLES : UNE NOTE SALÉE !

Depuis le début de l'année, les plateformes téléphoniques des complémentaires santé sont débordées d'appels. Les assurés ne comprennent pas pourquoi leurs remboursements ont brusquement chuté. C'est la conséquence de la réforme des contrats dits «responsables» et de leur généralisation auprès des salariés du secteur privé (cf. ReflexeSnbbp - Janvier 2016).

Les mutuelles ne peuvent plus prendre en charge les honoraires des médecins libéraux pratiquant des dépassements que dans la limite d'une fois le tarif fixé par la Sécurité Sociale, hélas, sans pour autant toujours diminuer le montant des cotisations en conséquence.

L'objectif de cette réforme est de faire baisser par ricochet, les tarifs des médecins de «secteur 2». En attendant, c'est le patient qui paie !

*Exemple : en rhumatologie, la complémentaire santé rembourse désormais 28€ maximum au patient, même si le dépassement d'honoraires a atteint 40€. La facture atteint des sommets en chirurgie, où les actes sont plus lourds et plus coûteux.*

**Dans ce contexte, soyons attentifs au projet d'extension de la généralisation de la complémentaire santé à toutes les personnes de plus de 55 ans, via un « contrat santé senior ».**

LE CHIFFRE

## 63%

**C'est le taux de salariés professionnels de la Banque et de l'Assurance** qui affirment être heureux au travail, selon un sondage Via Voice.

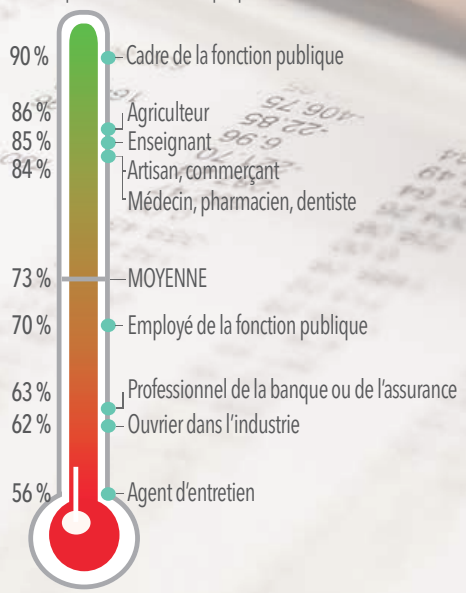
Seules deux professions ont un moins bon résultat : les ouvriers dans l'industrie (62%) et les agents d'entretien (56%).

ARNAUD BARON
DÉLÉGUÉ SYNDICAL BPACA

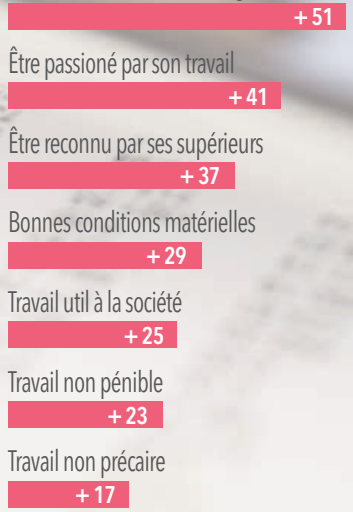
La banque assurance est bien en deçà de la moyenne qui se situe à 73%.

## » 73 % DES FRANÇAIS HEUREUX AU TRAVAIL

**Les métiers qui rendent heureux**
En % de personnes heureuses par profession




**Ce qui rend heureux au travail**
En nombre de points de satisfaction



MARTINE LAURENT
RETRAITÉE BP ALPES

L'INFO RETRAITE

# CALCUL DE LA RETRAITE

**Aujourd'hui, les futurs retraités sont en mesure de savoir ce qu'ils percevront grâce aux relevés mis à disposition par les caisses de retraite.**

Dès l'âge de 35 ans, le salarié reçoit tous les cinq ans un relevé de situation individuelle (RIS) récapitulant tous ses droits à retraite auprès des différents régimes auxquels il a cotisé. À partir de 55 ans, une estimation indicative globale (EIG) de la retraite de tous les régimes est également donnée. Il est important de vérifier les trimestres validés, produire les justificatifs si besoin afin de percevoir une pension conformes aux droits.

### » Le calcul de la retraite : attention aux interruptions d'activité

Dans le régime de base la pension est calculée dans la limite du plafond de la Sécurité sociale, en fonction du salaire annuel moyen (SAM) des vingt-cinq meilleures années et du nombre de trimestres d'assurance cotisés ou assimilés à la fin de l'activité professionnelle. S'ils sont inférieurs au nombre exigé à l'âge légal de départ le droit au temps plein ne sera pas atteint et la retraite réduite définitivement. Les interruptions d'activité ont des répercussions financières sur le montant de la pension : maternité, périodes de chômage, maladie validées sous conditions ne sont pas prises en compte pour le calcul du SAM, travail à temps partiel, etc.

Les revenus d'activité à temps partiel intégrés dans les vingt-cinq meilleures années font baisser le salaire annuel moyen brut, donc le montant de la retraite. Il est possible de cotiser sur la base d'un temps plein, mais avec l'accord de l'employeur. Un salarié cotisant à plusieurs régimes de retraite, additionne ses trimestres acquis dans tous les régimes, dans la limite de quatre par an. S'ajoutent les majorations de durée d'assurance (pour enfants, congé parental, etc.). Le montant des pensions est calculé en fonction de la carrière dans tous les régimes.

### » Connaître le montant de votre retraite

Il suffit de s'inscrire sur les sites des caisses de retraite, d'ouvrir un espace personnel qui permet de consulter les informations sur ses droits. Consulter lassuranceretraite.fr pour le calcul. Ce site ne tient pas compte du dispositif de bonus-malus des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO, contrairement au simulateur en ligne accessible sur agirc-arrco.fr. Depuis septembre 2016, un calculateur commun à tous les régimes intégre les dernières réformes et les données réelles des comptes retraite.

FRÉDÉRIC GUYONNET
DÉLÉGUÉ SYNDICAL BPOC

LE + INFO

# L'EMPLOI DANS LES BANQUES

**Le SNB a dénoncé le bien maigre bilan du Pacte de responsabilité dans les banques qui, sans produire aucune amélioration pour l'emploi, s'est accompagné d'une hausse des démissions et du turn-over.**

Si pour les établissements relevant de l'Association Française des Banques (AFB), les effectifs ont atteint 201.100 personnes en 2015, soit 600 de plus en un an, l'évolution de l'effectif global du secteur bancaire continue de diminuer. Dans la Branche Banque Populaire les effectifs à fin 2015 étaient de 32724 contre 32798 en 2014 soit quasi identique.

**Les mesures prises en faveur des salariés qui restent et dont la charge de travail ne cesse de s'accroître, sont encore insuffisantes et continuent d'aggraver les risques psycho-sociaux et de multiplier les cas de burn-out.**

Preuve du mal-être dans les banques, le taux de démission est passé de 1,9 % en 2015, contre 1,6 % en 2014 et 1,4 % les 2 années précédentes. Le turn-over accuse une hausse importante à 8,3 % en 2015, 2,5 points de plus en trois ans.

# LOI EL KHOMRI SUR LE TRAVAIL : QUEL DOMMAGE !

Las, les blocages de notre société ont encore une fois été plus forts ! La loi El Khomri est désormais votée, promulguée et les décrets d'application, fait inédit, devraient être tous publiés (167 prévus !) avant la fin de l'année...

RÉGIS DOS SANTOS
PRÉSIDENT NATIONAL SNB

### POURQUOI « QUEL DOMMAGE » ?

Parce que de nouvelles dispositions contenues dans cette loi vont dans le bon sens et que des efforts de tous les côtés auraient pu permettre de faire de même pour d'autres articles tant contestés et de faire de cette loi, une bonne loi au service de l'économique ET du social !

### UN EXEMPLE ? LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Avec l'utilisation du numérique, ce sont les modes de travail qui évoluent. Les salarié(e)s sont de plus en plus « connecté(e)s » en dehors des heures de bureau, la frontière entre vie professionnelle et personnelle devient ténue, le temps de travail n'est plus forcément continu… Pour s'adapter à cette réalité et créer les protections nécessaires à la santé des salarié(e)s, un droit à la déconnexion est donc inscrit dans la loi. Les entreprises auront ainsi le devoir de mettre en place des instruments de régulation de l'outil numérique. Ces mesures viseront à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

### UN SNB/CFE-CGC PLEINEMENT ENGAGÉ DANS LA NÉGOCIATION.

Pour mettre en œuvre cette mesure, qui entrera en vigueur au 1er janvier 2017, la priorité est donnée à la négociation avec les partenaires sociaux. Les entreprises devront donc engager une négociation afin de définir les modalités selon lesquelles le salarié pourra exercer son droit à la déconnexion. Le SNB/CFE-CGC, force de propositions, sera pleinement engagé dans cette négociation, dans un état d'esprit constructif, pour alimenter le dialogue social indispensable dans l'entreprise et aboutir à de véritables accords qui préservent la santé et les conditions de travail de l'ensemble des salariés de la banque, de la finance et du crédit.

L'INTERVIEW

# INTERVIEW DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX
## SNB BP ALPES

**Franck ROMET reçoit Valérie POURCHET, Bruno GUILLET et Elisabeth CADET**

VALÉRIE POURCHET - BRUNO GUILLET - ELISABETH CADET

**FRANCK ROMET**
DÉLÉGUÉ SYNDICAL
BANQUE DE SAVOIE

**» Comment percevez-vous ces négociations qui vont impacter les salariés des Banques Populaires fusionnées des Alpes, Loire et Lyonnais, Massif Central et du GIE PRIAM ?**

**Valérie POURCHET** Les négociations ont été intenses. Accompagnés par le Cabinet SECAFI, il a fallu s'approprier en peu de temps les cultures distinctes, les process différents et prendre connaissance des accords de chaque banque. Il est difficile d'être satisfait avec des accords qui ne correspondent pas à ceux négociés dans les précédentes fusions.

Nous avons pu travailler avec nos collègues SNB BP Alsace Lorraine-Champagne, BP Aquitaine Centre-Atlantique et Crédit Coopératif où leurs accords sont plus accompagnants. Nous savons par leur expérience que tout est devant nous et qu'il faudra être présent et vigilant.

> **« L'enjeu est de négocier au mieux pour l'ensemble des salariés »**

**Bruno GUILLET** Nous étions en relation avec nos collègues SNB de BP Loire et Lyonnais pendant toutes les négociations. Sur les mesures d'accompagnement, un projet d'accord que nous jugeons en demi-teinte pour les 3000 salariés de la future BP Auvergne Rhône-Alpes a été proposé. Les mesures pour la mobilité géographique volontaire ne sont pas assez incitatives et l'accompagnement à la mobilité fonctionnelle forcée, obtenu sur le fil, est insuffisant.

Après consultation de nos adhérents, une majorité (62%) s'est toutefois déclarée favorable à ce que nous signions l'accord. À noter, la prime de 1000 € brut obtenue pour une mobilité fonctionnelle et l'accès aux mesures d'accompagnement pour les collaborateurs du réseau (sous conditions strictes), deux points que le SNB s'est attaché à obtenir dès le début des négociations.

**Elisabeth CADET** Il reste à renégocier tout le socle social de la future banque. Pour cela le SNB poursuit ses rencontres auprès des salariés dans les réseaux, sites centraux, sièges, pour s'imprégner de leur ressenti et être leur porte-parole auprès de la Direction. L'enjeu est de négocier au mieux pour l'ensemble des salariés, dans un contexte économique difficile et de transformation des modèles impactant nos conditions de travail. De nombreuses interrogations subsistent encore, notamment sur le plan de carrière de certains salariés des sièges, qui peut paraître incertain.

Depuis l'annonce de la disparition du GIE PRIAM, le SNB met tout en œuvre pour que des solutions de reprise soient trouvées pour ses salariés.

**» Valérie, Bruno, Elisabeth, merci à vous et je n'oublie pas vos collègues de la BP Loire Lyonnais et BP Massif Central, tous ensemble mobilisés au SNB pour les salariés de la future BP AURA.**

ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES, ÉVALUATIONS PROFESSIONNELLES, MOBILITÉ, RÉMUNÉRATION, ÉPARGNE, DROIT DU TRAVAIL, RETRAITE ...

## VOS ÉLUS SNB SE TIENNENT À VOTRE DISPOSITION POUR RÉPONDRE À VOS QUESTIONS !


**CORINNE COLLET**
Déléguée Syndicale Nationale
BP Nord
06.42.41.13.09
corinne2.collet@gmail.com

**JEAN-MARC WECKNER**
Délégué Syndical National
BP Alsace Lorraine Champagne
06.82.11.88.77
jeanmarc.weckner@bpalc.fr

**ARNAUD BARON**
Délégué Syndical National
BP Aquitaine Centre Atlantique
06.03.66.03.92
ab.snbbp@gmail.com

**ISABELLE HERBEMONT-DUPUY**
Permanente Syndicale Nationale
Crédit Coopératif
06.21.10.42.66
snb.creditcooperatif@gmail.com


SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE
BANQUE POPULAIRE
1er réseau social de la Banque, de la Finance et du Crédit