

Réflexes

LE SYNDICAT NATIONAL DES BANQUES POPULAIRES ET LEURS FILIALES

nb bp



LE SNB PROGRESSE À VOS CÔTÉS !

(p.3)

La Banque 3.0 (p3) • Congés payés à la BP Nord (p4) • Projet de loi « EL KHOMRI » (p7) • Info Retraite (p7) ...



SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT



Jean-Marc WECKNER
Délégué Syndical National
BP Alsace Lorraine Champagne

RISQUE SUR LE CAPITAL !

L'approche des congés d'été est toujours synonyme de nouvelles, nationales, régionales ou locales. 2016 n'y échappera pas !

Dans l'actualité, la loi EL KHOMRI cristallise gouvernement, patronat, syndicats, salariés. Notre Président National l'évoque en page 7. Le gouvernement est d'ailleurs obligé d'utiliser l'article 49.3 de la constitution pour faire valider le projet. Même si cette loi peut nous inquiéter et doit nous interpeller, elle n'est pas le seul sujet d'inquiétude.

Car plus près de nous, sont annoncés deux projets de fusions qui s'inscrivent dans l'actualité : la BP des Alpes avec Massif Central et Loire et Lyonnais, et la BP Côte d'Azur avec Provençale et Corse. S'il existe nombre d'arguments économiques et financiers qui peuvent être compris en faveur de regroupements, ces situations apportent leurs lots d'inquiétudes sur l'avenir de chacun, dans un monde bancaire déjà en pleine transformation, doublé d'incertitudes sur sa place dans la nouvelle banque. Une période faite de doutes et de questions va s'ouvrir pour les collaborateurs de siège sur les réorganisations des services centraux, mais aussi pour ceux de réseau dans l'harmonisation des méthodes, du pilotage, du management. Sans oublier les salariés des banques ou GIE touchés, comme par exemple la Banque de Savoie, la Banque CHAIX ou PRIAM (RéflexeSNBBP n° 4, juin 2015).

Je ne cesse de le répéter : les salariés sont le plus grand capital de nos entreprises, alors il faut le protéger ! La conduite de ces projets de fusions par les Directions nécessitera d'être à l'écoute des salariés et de leurs représentants, sans quoi ces projets seront voués à l'échec social. Devant l'augmentation des arrêts de travail et autres burn out, nos employeurs doivent avoir conscience des risques qu'ils prennent sur leur capital ! Le SNB n'hésitera pas à leur rappeler !

En attendant, bonne préparation de vos congés d'été !

À L'AFFICHE

QUALITÉ HAUTE DÉFINITION (QHD) PILOTAGE DE LA RELATION HAUT DÉBIT

QHD est une démarche Groupe BPCE qui s'inscrit dans la continuité de l'enquête annuelle de satisfaction DIAPASON. Des questions sont posées au client suite à un entretien avec son conseiller. Une mesure à chaud à J+3 et une synthèse est faite. La compilation des réponses doit permettre à la banque de mettre en place et de piloter un plan d'actions « Relations Clients » avec les Directeurs d'agence. Par contre, il ressort aussi de l'enquête une statistique sur l'activité du collaborateur, se basant sur un questionnaire de satisfaction subjectif ou objectif selon la nature de l'entretien sollicité par le client et le niveau des réponses que celui-ci aura apporté au questionnaire.

Cela ne correspond pas à l'esprit du questionnaire qui est censé juger de la qualité de l'accueil et des réponses reçues par le client à ses demandes.

QHD est aussi à mettre en parallèle à des projets de réorganisation, notamment de l'accueil, pour cause de diminution de fréquenta-

tion des agences : accueil fermé l'après-midi, fermetures en demi-journées, fermetures estivales, accueil partagé, suppression des postes de conseillers accueil etc... Ces réorganisations se traduiront forcément dans l'enquête, et là, le résultat n'est pas garanti... Comment par exemple parler de qualité lorsqu'un conseiller est dérangé plusieurs fois à cause de l'absence de conseiller accueil ou de l'accueil partagé ? Que dira ce client de la qualité de son entretien ? Où est le respect du client ? Les premières remontées du terrain significatives ne semblent pas aller dans le bon sens.

S'il faut bien mettre le bon conseiller en face du bon client, encore faut-il pouvoir lui garantir de bonnes conditions d'exercice de son métier.

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) devront être très vigilants compte tenu des enjeux pour les collaborateurs (et les clients...) concernés, un dossier que le SNB suivra de près.



MIRKO PASQUALINI
SECRÉTAIRE CHSCT BPALC

SOMMAIRE

L'ACTU

À L'AFFICHE Qualité Haute Définition (QHD) : Pilotage de la relation Haut Débit **2**

PAROLES D'EXPERT Numérique : Quand les banques évoluent... **3**

L'INFO GROUPE Le SNB : une des 3 organisations syndicales représentatives du Groupe BPCE ! **3**

EN RÉGION

BPN Accord sur l'annualisation des congés payés à la Banque Populaire du Nord **4**

BPCE SA Climat social : une amélioration en vue ? **5**

GROUPE Fusions de BP régionales **5**

BPOC Création d'une agence collaborateurs **5**

REGARDS

À SAVOIR Epargne salariale : les principaux changements issus de la Loi Macron **6**

LE + INFO La prime d'activité **6**

AFFAIRE À SUIVRE Nouvelle convention d'assurance-chômage **7**

REGARDS Projet de loi « EL KHOMRI » **7**

L'INFO RETRAITE AGIRC-ARRCO : nouvelles dispositions au 1^{er} janvier 2019 **8**

INTERVIEW Franck ROMET rencontre Olivier GRAIGNIC (BP Atlantique) **8**



PAROLES D'EXPERT

NUMÉRIQUE - LA BANQUE 3.0 QUAND LES BANQUES ÉVOLUENT...

Les outils numériques prennent de plus en plus de place dans la vie des salariés tant au travail qu'à leur domicile. Leur utilisation dépasse désormais la sphère professionnelle pour envahir la vie privée des salariés. Le développement de ces nouvelles technologies n'est pas sans avoir des répercussions sur la santé des salariés.

Difficile pour les salariés de refuser d'être dotés de PC portables, tablettes tactiles, smartphones. L'employabilité demandée aux salariés exige qu'ils soient capables de s'adapter aux changements et qu'ils soient performants. Il faut faire preuve de réactivité et pouvoir être joint à tout moment.

Mais comment profiter de ses week-ends, de ses vacances ou tout simplement des soirées en famille si la coupure n'est pas réelle, s'il est sollicité par son patron ou par des clients à tout moment.

Ces modifications des conditions de travail et d'organisation dans les entreprises conduisent à une véritable dérive : l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée des salariés avec le danger latent de déboucher sur des risques psycho-sociaux (surmenage, fatigue mentale et physique, stress important). Afin de limiter ces dérives, le principe d'instaurer « un droit à la déconnexion professionnelle » a fait son chemin et va faire prochainement son entrée dans le code du travail.

Le projet de loi El KHOMRI prévoit que les modalités du droit à la déconnexion font partie des sujets qui devront être abordés dans les entreprises lors de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail. Les entreprises doivent sen-

sibiliser les salariés au bon usage de ces outils. Certaines d'entre elles ont déjà pris des mesures en instaurant par exemple une veille des serveurs entre deux plages horaires (18h30/7h) ou encore le positionnement d'une demi-journée par mois sans courriel afin de favoriser les échanges oraux entre les salariés.

Jusqu'à présent, les juges se montrent hostiles aux sanctions disciplinaires qui ont été infligées aux salariés n'ayant pas répondu aux appels et e-mails reçus en dehors des heures de travail sur leur téléphone professionnel. La Cour de cassation a jugé qu'un tel silence n'avait aucun caractère fautif et ne pouvait donc pas justifier un licenciement pour faute grave. Le salarié dispose du droit au respect de sa vie privée et du droit de ne pas être dérangé pendant son temps de repos. Il s'agit de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il faudra cependant plus qu'une loi pour faire appliquer ce droit à une déconnexion professionnelle mais bien un véritable changement des mentalités et des habitudes tant du côté des entreprises que du côté des salariés.

Christelle VAUDE
Juriste SNB/CFE-CGC

L'INFO GROUPE

LE SNB FAIT PARTIE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DU GROUPE BPCE !

Depuis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, une mesure régulière de l'audience des syndicats est effectuée par la DRH Groupe BPCE. La pesée porte sur les suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections professionnelles. Elle sert à déterminer quelles sont les organisations syndicales représentatives c'est-à-dire celles ayant obtenu au moins 10% des suffrages.

Le dernier arrêté date du 20 mars 2016. La CFE-CGC dont fait partie le SNB, avec un score de **20,77%**, conforte sa position en réalisant la plus forte progression par rapport à la pesée précédente (16,44% au 20 mars 2012). Seulement trois organisations syndicales passent la barre des 10% parmi les 11 qui ont présenté des candidats dans au moins une des 130 entités du Groupe BPCE. Leurs scores respectifs sont très serrés, avec 513 voix d'écart entre le 1er et le 3ème, sur un total de plus de 63 000 suffrages valablement exprimés par 65,4% des électeurs inscrits !

Quelle est la conséquence de cette pesée ?

Au niveau du Groupe BPCE, ces 3 mêmes organisations syndicales représentatives, sont désormais seules habilitées à négocier et conclure des accords (contre 5 à l'issue de la pesée de 2012). Pour la Branche Banque Populaire aussi, le SNB, notamment à la vue des derniers résultats obtenus à BP Alpes, BP Atlantique, BP Aquitaine, Centre Atlantique, BP Occitane et BP Ouest, enregistre la plus forte progression.



Nous remercions tous les salariés qui ont voté pour les candidates et candidats présentés par le SNB et leur assurons de continuer à défendre leurs intérêts individuels et collectifs.

BP NORD

ACCORD SUR L'ANNUALISATION DES CONGÉS PAYÉS À LA BANQUE POPULAIRE DU NORD



CORINNE COLLET
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE

Le SNB a décidé d'accompagner la demande de l'entreprise tout en préservant les intérêts des salariés en signant l'accord relatif à la nouvelle période de référence de prise de congés payés. La position du SNB a été très claire : avec plus de 50% de représentativité dans l'entreprise, le SNB a le pouvoir de dénoncer cet accord en cas de dérive dans son application.

Désormais, comme les RTT et Congés Libre Disposition (CLD), la prise de congés payés est ajustée sur l'année civile. Cette harmonisation permet aux collaborateurs et managers de calculer et planifier toute période d'absence prévisible sur une même période de référence. Ce système donnera aux collaborateurs nouvellement embauchés la possibilité de prendre des congés dès l'année de l'embauche sans attendre une année d'acquisition.

Les managers valideront deux périodes de congés chaque année :

- au 28 février maximum pour les congés posés jusqu'au 30 septembre de l'année en cours

- au 15 septembre maximum pour les congés posés jusqu'au 28 février de l'année suivante

Pour les salariés embauchés avant le 31 décembre 2016, un dispositif transitoire sera mis en place.

PÉRIODE D'ACQUISITION DES CONGÉS	PÉRIODE TRANSITOIRE DE PRISE DES CONGÉS
Congés acquis au titre de 2015/2016 (acquis du 1er juin 2015 au 31 mai 2016) : 26 jours	L'ensemble de ces congés payés devra être posée sur la période du 1er juin 2016 au 31 décembre 2016 afin de ne générer aucun reliquat.
Droit à congés acquis au titre de 2016 (acquis du 1er juin 2016 au 31 décembre 2016) : 16 jours	Ces jours de congés seront disponibles au 1er janvier 2017, à prendre en les répartissant sur les deux années 2017 et 2018 avec un minimum de 8 jours à poser en 2017.
Congés acquis en 2017 au titre de la nouvelle période d'acquisition des congés. Idem pour 2018 et années suivantes	Ces 26 jours acquis en 2017 (à raison de 2,167 jrs/mois) sont à poser en 2017. Idem pour 2018.

Durant cette période, la Direction s'est engagée à faire appel à des CDD face aux absences plus importantes de prises de congés. Le SNB sera attentif à cet engagement. Afin que les salariés ne soient pas lésés, la Direction s'est aussi engagée à créditer les compteurs RTT des jours manquants dus à l'obligation de prendre des jours supplémentaires. Le nombre de jours de RTT sera donc toujours de 22.

L'accord permet à l'entreprise de ne plus provisionner en fin d'année les congés payés non pris, ce qui a permis un partage de l'économie réalisée en faisant bénéficier les salariés d'un complément d'intéressement de 150 K€ au titre de 2016 versé en 2017.



DAVID GUETTA
DÉLÉGUÉ SYNDICAL BPCE

BPCE SA

CLIMAT SOCIAL BPCE SA : UNE AMÉLIORATION EN VUE ?

En septembre 2015, l'Inspection du Travail présentait son rapport d'enquête sur la souffrance au travail au sein de la Direction Juridique de BPCE. Il relevait une situation impactant la santé des salariés et enjoignait à la Direction de prendre des mesures de protections immédiates pour y remédier, rappelant ainsi les obligations de l'employeur.

Un premier pas a été fait lors du Conseil de Surveillance du 6 novembre 2015 où le mandat de François PEROL à la tête du Groupe BPCE a été renouvelé par anticipation pour 4 ans. Au cours de la réunion, il a nommé Mme Catherine HALBERSTADT en remplacement de Mme Anne MERCIER-GALLAY, en qualité de Directeur Général en charge des Ressources Humaines Groupe, membre du Directoire, et Secrétaire Générale de BPCE SA.

Mme HALBERSTADT a présenté la nouvelle organisation du Secrétariat Général recouvrant la Direction des Ressources Humaines, le Budget et l'optimisation de BPCE SA. Cette organisation doit permettre à BPCE de fonctionner comme une vraie entreprise, participer au décloisonnement des services et optimiser l'adéquation des ressources aux missions de BPCE SA.

Depuis, suite au rapport de l'Inspection du Travail, BPCE SA a été condamnée à une amende de 25,5 K€ + dommages intérêts pour les 317 infractions constatées dans le cadre de la mission AQR (Asset Quality Review, revue de la qualité des actifs), eu égard au travail de nuit et non-respect des obligations de temps de repos.

À ce stade, aucune mesure concrète n'est cependant visible pour protéger la santé des salariés de BPCE SA. Exemple : la Direction a présenté en CHSCT une mesure unilatérale de coupure des messageries le soir et le week-end qu'elle n'a pas encore mise en œuvre. Le SNB réclame depuis 2013 la mise en place de règles d'utilisations.

Dans la recherche d'une amélioration du climat social, la négociation annuelle obligatoire 2016

(NAO) a abouti à un accord, signé par le SNB. Il prévoit une augmentation pérenne de 0,6% pour tous les salaires inférieurs ou égaux à 80 K€, effet rétroactif 1er janvier 2016. Le coût de cette mesure reste néanmoins inférieur à celui du départ de l'ancienne DRH Groupe ... (cf. Le Chiffre - p.6)

Consciente de la nécessité de renouer le dialogue social à BPCE SA, la Direction s'est engagée à négocier en 2016 sur des thèmes demandés depuis plusieurs années : conditions de vie au travail, télétravail, handicap, dons de jours RTT ou congés payés pour l'accompagnement d'un proche malade, travail occasionnel de nuit.

Un beau challenge en perspective que ce programme social pour le nouveau Directeur des Ressources Humaines de BPCE SA, Mr Philippe BAILLY.

FUSIONS DE BANQUES POPULAIRES REGIONALES

Le rythme des fusions entre Banques Populaires Régionales a repris au sein du groupe BPCE.



Deux nouveaux regroupements sont prévus et les études d'ouverture de faisabilité sont en cours :

> la BP Alpes avec BP Massif Central et BP Loire et Lyonnais (projet AURA, Auvergne Rhône-Alpes)

> la BP Côte d'Azur avec la BP Provençale et Corse (projet Méditerranée)

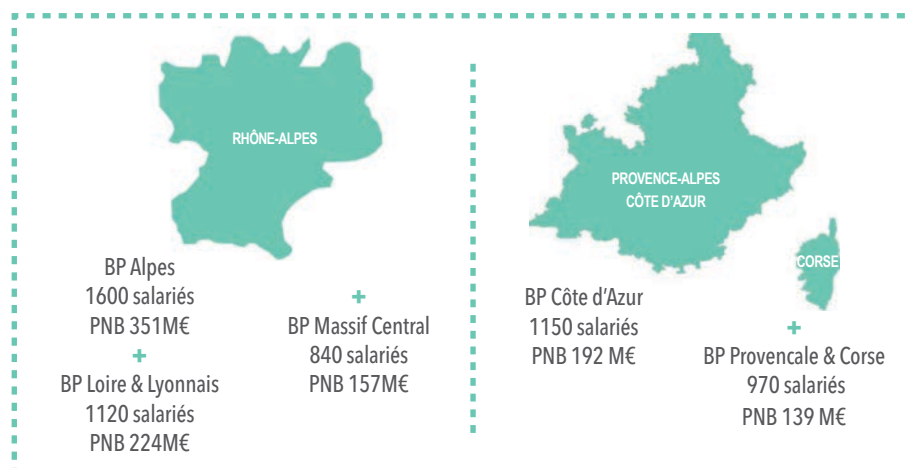
L'objectif affiché est de permettre de nouvelles perspectives de croissance des activités, une taille permettant d'atteindre d'autres clientèles, une mutualisation des ressources, ainsi que de nouvelles opportunités d'évolutions personnelles, tel que l'expriment les Directions. Ces projets répondent aussi à la stratégie de François PEROL pour le Groupe BPCE.

C'est bien sur l'aspect des changements organisationnels et des mobilités fonctionnelles et géographiques que devront se porter des attentions particulières afin que la réussite de ces fusions ne soit pas seulement économique et financière mais aussi sociale. Ne l'oublions pas, les salariés sont le plus grand capital de nos banques !

À noter que les deux regroupements auront aussi des conséquences sur des filiales, à savoir la Banque de Savoie filiale de BP Alpes, la Banque CHAIX filiale de BP Provençale et Corse, mais aussi PRIAM, GIE filiale de BP Alpes et BP Bourgogne Franche-Comté (cf. RéflexeSnbpp n°4, juin 2015).

Directions et partenaires sociaux se rencontrent régulièrement au sein de Commissions Régionales de Concertation pour passer en revue tous les aspects sociaux, accords et avantages en vigueur dans ces entreprises.

RéflexeSnbpp va suivre au plus près ces événements.



BPOC

CRÉATION D'UNE AGENCE COLLABORATEURS À LA BP OCCITANE

Jusqu'à présent, les collaborateurs pouvaient choisir leur Conseiller de clientèle parmi leurs collègues Conseillers ou Directeurs d'Agence.



En pratique, la méthode comportait toutefois des risques et des inconvénients avérés : différence de traitement, conflits entre collègues, différence de suivi notamment.

De plus le process de traitement des prêts ne permettait aucune souplesse pour gérer les cas particuliers, les accidents de la vie, les rachats de prêts à la concurrence, etc.

Le SNB, qui avait alerté la Direction sur les transferts des comptes de collaborateurs à la concurrence, a demandé la création d'une agence dédiée.

Cette agence dotée de 4 collaborateurs verra prochainement le jour et répondra aux enjeux suivants :

#SÉCURISER la gestion des comptes des collaborateurs avec une confidentialité accrue.

#HARMONISER les pratiques et garantir l'équité de traitement.

#FAVORISER le respect des règles déontologiques (dissocier la gestion financière des rapports hiérarchiques).

#ADAPTER les circuits de décision pour optimiser le traitement des dossiers collaborateurs.

#PRÉVENIR les difficultés financières voire le surendettement de collaborateurs.

À SAVOIR

ÉPARGNE SALARIALE LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS ISSUS DE LA LOI MACRON

Le salarié est mieux informé : lors de son embauche, l'employeur lui remet un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs applicables dans l'entreprise. Lorsqu'il quitte l'entreprise, l'employeur lui remet un document récapitulatif précisant si l'entreprise prend en charge ou non le coût de tenue du compte de conservation de son épargne salariale.

L'intéressement est affecté par défaut au Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou Intérentreprises (PEI) existant dans l'entreprise et bloqué 5 ans, sauf demande contraire du salarié. Auparavant, il était affecté par défaut sous forme de versement en paye, soumis à charges sociales et à l'imposition sur les revenus. Pendant une période transitoire pour l'intéressement attribué entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017, le salarié peut demander le déblocage de l'intéressement dans les 3 mois suivant la notification de son affectation au plan d'épargne. Il est alors versé en paye, et toujours soumis à charges sociales et à l'imposition sur les revenus.

La date limite de versement de l'intéressement et de la participation est désormais la même : c'est le 31 mai pour un exercice clos le 31 décembre de l'année précédente.

Le règlement du Plan d'Épargne de Retraite Collective (PERCO) peut prévoir la **possibilité pour l'employeur de faire des versements périodiques dans le PERCO, sans versement du salarié**. Par ailleurs la « gestion pilotée » est renforcée. En l'absence de décision contraire, ce mode de gestion est appliqué par défaut aux versements effectués depuis le 1er janvier 2016. Il consiste à laisser le soin à un professionnel de gérer votre épargne avec l'objectif de réduire progressivement les risques sur sa valorisation.



ISABELLE
HERBEMONT-DUPUY
PERMANENTE SYNDICALE
NATIONALE



ARNAUD BARON
DÉLÉGUÉ SYNDICAL NATIONAL

LE + INFO

LA PRIME D'ACTIVITE

La prime d'activité effective depuis le 1er Janvier 2016 remplace le RSA activité et la prime pour l'emploi. Cette prestation versée chaque mois est non imposable.

> QUI EN BÉNÉFICIE ?

- Les jeunes, élèves ou étudiants, de 18 à 25 ans qui n'étaient pas éligibles au RSA activité à moins d'être parent isolé salarié ou justifier d'une durée d'activité professionnelle minimale.
- les personnes habitant en France de façon régulière.
- les étrangers si ressortissants de l'espace économique européen, sous certaines conditions, en situation régulière depuis au moins 5 ans en France.
- Les stagiaires et apprentis si leur revenu est supérieur à environ 893 € par trimestre.

> COMMENT EN FAIRE LA DEMANDE ?

- si vous disposez du RSA activité, rien à faire, la CAF se charge du changement.
- si vous avez perçu la prime à l'emploi en 2015, vous devez remplir un formulaire de la CAF ou de la MSA, depuis leur site ou en caisse.

> PENDANT COMBIEN DE TEMPS ?

- pour les salariés : en justifiant régulièrement des 3 derniers mois perçus
- pour les indépendants : en justifiant des résultats de l'année N-2.

> COMMENT CALCULER SON MONTANT ?

Rendez vous sur le site www.caf.fr rubrique aides-et-services et effectuez votre simulation en ligne.



ISABELLE
HERBEMONT-DUPUY
PERMANENTE SYNDICALE
NATIONALE

AFFAIRE À SUIVRE

NOUVELLE CONVENTION D'ASSURANCE-CHÔMAGE

La CFE-CGC à laquelle est rattaché le SNB n'a pas signé le texte issu de la précédente négociation paritaire de 2014. Dans le cadre des négociations ouvertes en février 2016, notre organisation se montre ouverte aux propositions. Mais elle pose une condition : elles doivent aboutir à un accord équilibré et des efforts partagés entre les entreprises et les salariés pour réduire le déficit de l'Unédic, qui atteint déjà 26 Mrds €.

Afin de pérenniser ce régime, nos objectifs sont :

#1 – de préserver le fondement assurantiel du régime et le niveau global des indemnités qui jouent un indispensable rôle d'amortisseur

économique,

#2 – d'augmenter les cotisations des entreprises qui recourent aux CDD de courte durée et à l'intérim,

#3 – d'adapter le niveau des cotisations au résultat financier du régime,

#4 – de favoriser l'embauche en CDI des jeunes de moins de 26 ans par une exonération partielle et temporaire de cotisation Unédic,

#5 – de créer une contribution exceptionnelle sur les très hauts revenus,

#6 – de mettre en place un taux d'appel des cotisations supérieur à 1 pour réduire l'endettement.



LE CHIFFRE

Non ce n'est pas le gain du dernier gagnant au loto au « Taboulistan », mais le montant de la prime de cessation forcée du mandat de Mme MERCIER-GALLAY, ex-DRH du Groupe BPCE.



RÉGIS DOS SANTOS
PRÉSIDENT NATIONAL SNB

REGARDS

PROJET DE LOI « EL KHOMRI »

Le projet de loi « Travail » de Madame Myriam EL KHOMRI symbolise sans doute, à la limite de la caricature même, certains des blocages de notre société française.

Comment un Gouvernement peut-il présenter un projet de loi aussi important sans la moindre concertation préalable et se retrouver ainsi contraint, immédiatement après, à l'engager en catastrophe ? Comment des organisations syndicales peuvent-elles, quasiment sans en avoir pris connaissance dans le détail, exiger immédiatement, sans négociation possible, le retrait pur et simple du projet ? Comment une autre organisation peut-elle, quant à elle, quasiment l'accepter avant même la fin de sa rédaction ?

Mais les blocages ne sont pas tous dans le même camp, loin s'en faut. Comment le MEDEF peut-il réclamer toujours plus de facilités pour licencier au prétexte de... favoriser les embauches ? Les arguments de Pierre

GATTAZ, actuel Président du MEDEF, restent aujourd'hui les mêmes que ceux qu'utilisait déjà, dans les années 80, Yvon GATTAZ, son père, également Président du MEDEF. Pour pouvoir embaucher des centaines de milliers de salariés, disait-il voilà 30 ans, il fallait que l'autorisation administrative de licencier soit supprimée. Elle le fut...mais aucune des 450 000 embauches annoncées à l'époque n'est ensuite intervenue !

Oui, notre pays a besoin de se réformer, d'évoluer, de s'adapter dans un monde qui change en permanence. Dans cette perspective, il faut sans doute aller vers davantage de « flexibilité » pour les entreprises mais cela n'est envisageable que si elle s'accompagne réellement de davantage de « sécurité » pour les salariés.

Le SNB, comme la CFE-CGC, sont des organisations syndicales « responsables » et ne sont donc pas immédiatement « parties en guerre » contre le projet.

Nous l'avons examiné, décortiqué et analysé. Certaines de ses dispositions sont proprement inacceptables et doivent être retirées. Certaines vont « dans le bon sens » et peuvent encore être améliorées. D'autres enfin doivent impérativement être profondément remaniées. C'est tout l'enjeu de notre action vis-à-vis du Gouvernement, et du Parlement aujourd'hui : faire des propositions concrètes pour améliorer tout ce qui doit l'être encore absolument. Cette action déterminée, moins bruyante et moins voyante mais concrète et efficace, continue !

L'INFO RETRAITE

AGIRC-ARRCO

NOUVELLES DISPOSITIONS AU 1^{ER} JANVIER 2019

CRÉATION D'UN COEFFICIENT MINORANT :

Les salariés ayant la possibilité de partir en 2019 dans le cadre des carrières longues, ou ayant atteint l'âge légal en 2019, et bénéficiant d'une retraite à taux plein, auront la possibilité soit de liquider immédiatement leurs pensions de retraite complémentaire, soit de différer leur départ d'un an ou plus.

Le salarié qui fera le choix du départ immédiat se verra appliquer une décote temporaire pendant trois ans de 10 % sur le montant brut de ses pensions de retraites complémentaires. Passé ce délai, la décote sera annulée et il retrouvera, automatiquement, le montant initial de ses pensions de retraites complémentaires. La minoration ne peut en aucun cas s'appliquer au-delà du 67^{ème} anniversaire du salarié.

Exemple : un salarié prend sa retraite à 65 ans, date à laquelle il remplit les conditions du taux plein. Le coefficient minorant ne pourra s'appliquer que dans la limite de deux ans.

Le salarié qui fera le choix de différer son départ de quatre trimestres minimum percevra immédiatement sa pension complète et bénéficiera des points acquis pendant son année d'activité supplémentaire. Les salariés dont l'année supplémentaire est effectuée au-delà de l'âge légal, bénéficieront, en plus, de la surcote CNAV (+1,25 % sur la pension de base, par trimestre civil supplémentaire effectué).

CRÉATION D'UN COEFFICIENT MAJORANT :

Le salarié qui fera le choix de continuer d'exercer son activité plus de quatre trimestres au-delà des conditions d'obtention du taux plein recevra pendant un an une majoration de 10 % de ses pensions de retraites complémentaires pour 8 trimestres effectués, de 20% pendant un an pour 12 trimestres et de 30 % pendant un an pour seize trimestres.

À noter : certaines situations sont exclues du dispositif du coefficient minorant/majorant. Pour en savoir plus, demandez la brochure RETRAITE SNB à vos élus SNB.



MARTINE LAURENT
RETRAITÉE BP ALPES



RéflexeSnb - juin 2016

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

reflexes.snb@gmail.com
www.snb-services.com

Editeur : SNB/CFE-CGC
Groupe Banque Populaire

Directeur de la publication :
Jean-Marc WECKNER

Maquette : Priscilla CAILLES

Credits 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.

L'INTERVIEW

LE TÉLÉTRAVAIL À LA BANQUE POPULAIRE ATLANTIQUE

Franck ROMET reçoit Olivier GRAIGNIC (BP Atlantique)



OLIVIER GRAIGNIC
DÉLÉGUÉ SYNDICAL BP
ATLANTIQUE



FRANCK ROMET
DÉLÉGUÉ SYNDICAL BANQUE
DE SAVOIE

Bonjour Olivier. Peux-tu te présenter ?

Bonjour Franck. Je m'appelle Olivier GRAIGNIC, Responsable d'Unité Epargne Assurance-vie à la BP Atlantique. Je suis élu au Comité d'Entreprise, Délégué du Personnel, et Délégué Syndical.

Peux-tu parler à nos lecteurs du télétravail ?

Pendant presque 2 ans, nous avons testé sa mise en place tant pour les collaborateurs (sont exclus les managers et le personnel des agences physiques recevant de la clientèle) que pour l'entreprise. Enrichi par l'expérience vécue, le SNB a signé l'accord en Novembre 2015.

Comment se passe la mise en place ?

Sous réserve de respecter les conditions d'éligibilité et d'examen du dossier de candidature, un avenant au contrat de travail d'une durée d'un an est établi.

Et au quotidien, ça se passe comment ?

Aucune différence si ce n'est que le collaborateur n'est pas physiquement

présent. Il peut traiter l'intégralité des opérations qu'il prend habituellement en charge dans le cadre de son activité.

Lorsque je télétravaille je peux me concentrer et je privilégie le traitement des dossiers plus complexes

je travaille sur un plateau. Le bruit et les dérangements sont omniprésents. Lorsque je télétravaille je peux me concentrer et je privilégie le traitement des dossiers plus complexes par exemple. »

Alors, que du positif ?

Oui à condition de ne pas dépasser 2 jours de télétravail hebdomadaire pour préserver le lien social avec les collègues.

En conclusion, une très belle opportunité en mode gagnant/gagnant. Merci Olivier.

As-tu un retour sur expérience ?

Oui. Un collègue a témoigné : « Un réel gain en terme de bien-être. Je télé-travaille 1,5 jours par semaine. Moins de kilomètres, c'est moins de fatigue et moins de risques routiers. Terminer sa journée à 17h30, et être chez soi à ... 17h30, c'est une situation idéale. Au siège

ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES, ÉVALUATIONS PROFESSIONNELLES, MOBILITÉ,
RÉMUNÉRATION, ÉPARGNE SALARIALE, 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 ET DU CRÉDIT**