

RÉFLEXES

LE MAGAZINE SNB/CFE-CGC GROUPE BPCE

N°30 - JANVIER 2024



★ BANQUES

#BP #SNBCFECCG

PANORAMA DES RÉMUNÉRATIONS

P.4

★ BANQUES

P.6

Prime de partage de
la valeur



REGARDS

FRÉDÉRIC
GUYONNET

Président SNB/CFE-CGC
Groupe BPCE



P.16

LE RÉSEAU SOCIAL DU GROUPE BPCE !

04

PANORAMA DES RÉMUNÉRATIONS

06

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

08

ACCORD FORMATION PROFESSIONNELLE : LE SNB PREND POSITION

10

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE DANS LA BRANCHE BP

11

LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES À LA BPS

12

LA SEMAINE DE 4 JOURS : UN CONCEPT À MANIER AVEC PRÉCAUTION !

14

QU'EST-CE QUE LA RSE ?

15

ELECTIONS PRO CHEZ BPCE SA MUTUELLE RETRAITES : ÇA AVANCE

16

LE DÉBUT D'UNE NOUVELLE ANNÉE

18

MORGANE LITOUX, DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE POUR NATIXIS, INTERVIEWÉE

ÉDITO



JEAN-MARC WECKNER
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
SNB/CFE-CGC BP ALC

QUE NOUS RÉSERVE 2024 ?

Avant d'essayer de répondre à cette question, il m'appartient de vous adresser pour cette année 2024 mes meilleurs vœux de bonheur et de santé pour vous et vos familles, ainsi que d'épanouissement personnel et professionnel pour vous, chers lectrices et lecteurs. J'aurais comme toujours au moment des vœux, une pensée pour les collègues qui nous ont quitté, jeunes ou anciens, actifs ou retraités, ainsi qu'à celles et ceux qui luttent contre la maladie.

Alors que faut-il attendre de cette année 2024 ? Difficile de répondre, tant le contexte politique, international, économique semble se percuter constamment dans une boule qui n'arrête pas de tourner sur elle-même depuis ces deux dernières années. Avec les répercussions inflationnistes que l'on connaît...

Malgré la baisse quasi générale des résultats dans les banques l'an passé, certaines entreprises auront réussi à mettre en place des mesures pour atténuer les difficultés quotidiennes liées à l'évolution du coût de la vie pour leurs salariés : augmentations générales des salaires (souvent décevantes...), primes de partage de la valeur (variables...), mesures d'améliorations diverses, etc...

L'incertitude demeure quant à un retour à des temps plus favorables sur le plan de l'économie, malgré tous les messages d'optimisme de nos dirigeants d'Etat. Le contexte financier reste compliqué et les défaillances d'entreprises se font plus nombreuses, le coût du risque et les provisions pour contentieux sont en augmentation récurrente dans les banques.

Ce que nous réserve donc 2024 sera sans nul doute fait d'interrogations et d'incertitudes qui pourraient ressembler à ce que nous avons connu l'année dernière, avec l'espoir qu'il faudra bien un jour revenir à des temps meilleurs...

Prenez soin de vous et bonne lecture de ce magazine.

Flashez-moi !

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



REFLEXES est imprimé en France dans une imprimerie labélisée Imprim'vert et sur du papier certifié



REFLEXES N°30 - JANVIER 2024

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

Syndicat SNB/CFE-CGC BP - Site ODYSSEY
50, Av. Pierre Mendès France 75201 PARIS cedex13

@ reflexes.snbbp@gmail.com

WWW.SNBPP.NET

Editeur SNB/CFE-CGC Groupe BPCE. Directeur de la publication Jean-Marc WECKNER. Réalisation SNB/CFE-CGC. Photogravures Adobe Stock. Impression : ITF : 13 773 exemplaires.

LA REPRODUCTION, MÊME PARTIELLE, DES TEXTES OU ILLUSTRATIONS PUBLIÉS DANS CE NUMÉRO EST INTERDITE SANS L'AUTORISATION ÉCRITE PRÉALABLE DE L'ÉDITEUR.

PANORAMA DES RÉMUNÉRATIONS

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

Chaque BP a plus ou moins bien compensé les effets de l'inflation. Pour évaluer la politique RH de votre entreprise, comparez-la à l'inflation 2022 (5,2%) et cumulée depuis fin 2019 (8.65%) à l'aide du panorama ci-contre.

Les salaires évoluent grâce aux négociations collectives menées par les syndicats au niveau de la Branche BP, 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 !

JÉRÔME LETHIAIS BATAILLE
ÉLU TITULAIRE CSE
SNB/CFE-CGC
CCOOP



	2021				2022				2022/2019*	2022/2021*	2022			2022/2021	2022/2021	
	RAM TMB	RAM CADRE	RAM ¹	Rang	RAM TMB	RAM CADRE	RAM ¹	Rang	RAM ¹	RAM ¹	I&P ²	RT ³	Rang	RT ³	I&P ²	
BANQUES POPULAIRES	ALSACE LORRAINE CHAMP.	31 839 €	51 144 €	41 527 €	5	32 429 €	51 240 €	42 239 €	5	4,7%	1,7%	9 057 €	51 296 €	6	11%	3,2%
	AQ. CENTRE ATLANTIQUE	31 769 €	48 950 €	38 850 €	11	32 006 €	48 436 €	39 175 €	12	4,5%	0,8%	11 847 €	51 022 €	7	0%	0,6%
	AURA	30 945 €	50 443 €	41 351 €	6	31 580 €	50 652 €	42 212 €	7	4,6%	2,1%	6 998 €	49 210 €	8	21%	4,4%
	BOURG. FRANCHE COMTE	31 040 €	47 731 €	38 724 €	12	31 578 €	47 492 €	39 320 €	11	2,3%	1,5%	8 370 €	47 690 €	10	11%	3,0%
	BRED	32 904 €	59 311 €	48 941 €	2	33 348 €	58 921 €	50 050 €	2	4,4%	2,3%	16 590 €	66 640 €	1	32%	8,4%
	CASDEN	33 960 €	59 612 €	45 597 €	3	34 566 €	61 810 €	46 309 €	3	4,0%	1,6%	10 074 €	56 383 €	2	28%	5,5%
	GRAND OUEST	30 702 €	49 864 €	39 491 €	10	31 436 €	49 608 €	40 386 €	9	5,6%	2,3%	6 718 €	47 104 €	12	-23%	-2,3%
	MEDITERRANEE	32 113 €	49 296 €	39 849 €	9	32 859 €	50 065 €	40 860 €	8	6,0%	2,5%	5 663 €	46 523 €	13	11%	3,5%
	NORD	30 024 €	50 526 €	39 861 €	8	30 618 €	50 419 €	40 190 €	10	5,7%	0,8%	5 149 €	45 339 €	14	-4%	0,2%
	OCCITANE	29 545 €	46 161 €	34 739 €	14	31 474 €	48 504 €	37 162 €	14	7,2%	7,0%	10 554 €	47 716 €	9	-1%	5,0%
	RIVES de PARIS	34 652 €	52 176 €	45 248 €	4	35 555 €	52 817 €	46 061 €	4	6,2%	1,8%	8 541 €	54 602 €	3	-7%	0,3%
	SUD	29 321 €	47 320 €	36 971 €	13	30 045 €	47 007 €	37 665 €	13	5,8%	1,9%	9 774 €	47 439 €	11	16%	4,5%
	UES CREDIT COOPERATIF**	33 798 €	59 325 €	49 530 €	1	34 713 €	59 727 €	50 526 €	1	2,4%	2,0%	2 603 €	53 129 €	4	-5%	1,6%
VAL DE FRANCE	31 445 €	49 237 €	40 910 €	7	32 343 €	50 125 €	42 216 €	6	7,9%	3,2%	9 528 €	51 744 €	5	2%	3,0%	

¹ RAM : Rémunération Annuelle Moyenne

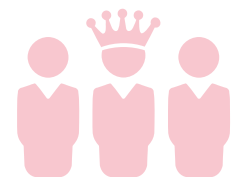
² I&P : Intéressement et Participation

³ RT : Rémunération Totale

* Inflation 01/2020 à 12/2022 = 8,65% - inflation 2022 = 5,2% - Source INSEE

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

Chiffres source SECAFI



PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Le SNB/CFE-CGC a signé, avec la CFTC, l'accord de Branche Banque Populaire qui a donné droit, le 1^{er} janvier 2024, à une augmentation collective pour celles et ceux qui gagnent moins de 80 000€ par an avec effet du 1^{er} janvier 2024.

Cette signature a aussi permis d'obtenir que chacune de nos banques soit obligée de verser une Prime de Partage de la Valeur (PPV) d'au moins 500 € en novembre ou décembre 2023.

Dans le tableau comparatif, le regard du SNB/CFE-CGC a été porté sur les PPV versées par rapport à la santé de nos banques et la richesse produite par chacun et chacune d'entre nous (PNB par salarié).

Une chose est certaine : les patrons des banques les plus riches ne sont pas les plus généreux... A ce titre, la BRED se situe malheureusement à une triste dernière place du classement, malgré ses résultats, tandis que BP Val de France décroche la médaille d'or.

s'est toujours engagé en tant que partenaire social, nos dirigeants doivent aussi faire leur part afin que le dialogue reste ouvert et fructueux.

ISABELLE HERBEMONT-DUPUY
DÉLÉGUÉE SYNDICALE
SNB/CFE-CGC CCOOP



SANS LA SIGNATURE DU SNB/CFE-CGC, rien de tout cela n'aurait pu se faire. Il

		PPV négociée suite signature accord NAO Branche BP par le SNB/CFE-CGC		Autre versement PPV 2023	Données éco & financières 2022					
		Montant	Plafonnement ou tranches	Montant	PNB (M€)	RBE (M€)	RN (M€)	COEX	RN/PNB	PNB / Eff. Moyen
BANQUES POPULAIRES	ALSACE LORRAINE CHAMP.	1 350 €	"Jusqu'à 3 PASS en base temps plein"	-	626,2	245,3	134,5	60,8%	21,5%	261 000 €
	AQ. CENTRE ATLANTIQUE	1 750 €		750 € en mai	467,3	187,4	99,8	59,9%	21,4%	235 000 €
	AURA	1 000 €	Jusqu'à 131 000 €	-	780,8	293,1	174,4	62,5%	22,3%	261 000 €
	BOURG. FRANCHE COMTE	1 200 €		-	419	168,5	95,5	58,4%	22,8%	243 000 €
	BRED	De 500 à 1100 €	1100 € jusqu'à 40 000 € et 750 € de 40 000 € à 3 SMIC. 500 € si ancienneté < à 6 mois	-	1636,8	750,7	507,4	54,1%	31,0%	421 000 €
	GRAND OUEST	800 €		-	609,8	221	125,4	63,8%	20,6%	216 000 €
	MEDITERRANEE	1 000 €	Jusqu'à 100 000 €	800 € en juillet	415,4	139,1	68,2	66,5%	16,4%	209 000 €
	NORD	1 000 €		-	238,6	91,8	47,8	61,5%	20,0%	217 000 €
	OCCITANE	1 100 €	Réduction si l'ancienneté est < à 9 mois (825 € si >= à 6 mois, 550 € si >= à 3 mois et 275 € si < à 3 mois)	-	400,9	146,7	94,3	63,4%	23,5%	206 000 €
	RIVES de PARIS	De 850 à 1750 €	1750 € pour tous. 850 € si ancienneté < à 6 mois	-	645,9	259,7	146,1	59,8%	22,6%	275 000 €
	SUD	1 500 €		-	415,1	154,2	94,7	62,8%	22,8%	205 000 €
	VAL DE FRANCE	1 500 €		1500 € en janvier	422,6	151	96,6	63,5%	22,9%	224 000 €
	UES CREDIT COOPERATIF**	1 000 €		-	366,8	84,6	36,2	76,9%	9,9%	211 000 €
		PPV négociée hors accord NAO Branche BP		Autre versement PPV 2023						
AUTRES	GFS (NATIXIS, NATIXIS INTEREPARGNE, NIM...)	1 000 €	Si le salaire annuel fixe brut de base temps plein à la date de versement est inférieur ou égal à 80 000 €	-						
	COMMUNAUTÉ BPCE	De 1000 à 1300€	1300 € jusqu'à 3 SMIC et 1000 € de 3 SMIC à 100 000 €	-						
	ONEY BANK	De 1000 à 1500€	1500 € jusqu'à 50 000 € et 1000 € de 50 000 € à 70 000 €	-						





ACCORD FORMATION PROFESSIONNELLE : LE SNB PREND POSITION

En lien avec la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 et la création des OPCO (Opérateurs de Compétences) en avril 2019, une négociation engagée au niveau de la Branche BP a permis la signature et la mise en application de l'accord « Formation Professionnelle » à compter du 15 octobre 2020.

Post période COVID, les besoins en matière de formation professionnelle ont explosé, beaucoup de salariés cherchant à changer d'entreprise ou de secteur d'activité. Ainsi, outre les départs à la concurrence, un nombre croissant d'employés du secteur bancaire ont repris leurs études ou se sont installés à leur compte.

En parallèle, le changement de comportement de la clientèle vis-à-vis des agences bancaires et de leurs conseillers a sensiblement modifié l'approche commerciale.

En effet, les contacts et contrats signés à distance se sont développés au détriment des rendez-vous physiques. Et qui dit plus d'informatique dit souvent moins d'humain, avec la recherche incessante

d'une rationalisation des tâches et de gains de productivité à travers la digitalisation.

L'impact de cette digitalisation accrue diffère selon le métier occupé : si les conseillers réseaux doivent se familiariser avec de nouveaux canaux de communication pour diversifier les contacts avec leurs clients, les salariés des services bancaires voient certaines de leurs missions diminuer, être externalisées voire complètement disparaître. Il fallait donc réagir en apportant des réponses concrètes aux attentes légitimes de nos collègues des réseaux et services bancaires.

Loin d'être le seul levier à actionner, l'ajustement de l'accord « Formation Professionnelle » via la signature de son

avenant le 10 novembre dernier doit permettre de mieux fidéliser les salariés en poste mais également de protéger ceux qui voient le contenu de leur métier se modifier.

Ainsi, 3 enjeux majeurs ont été développés :

- Progresser dans les métiers du réseau : actualiser les référentiels métiers, mettre en œuvre un plan de développement personnalisé basé sur un diagnostic de compétences
- Valoriser les services bancaires : déterminer les axes de transformation vers les services bancaires de demain, établir un programme de développement des compétences pour former au futur des métiers des services bancaires
- Assurer un haut niveau d'expertise dans les métiers de l'IT et de la Data : analyser les besoins d'évolution en compétences, créer l'académie Tech et Digitale

A travers ses trois axes forts, il s'agit d'accompagner les salariés dans la transformation de leur métier, de leur permettre de concrétiser leur montée en compétences par le suivi de parcours certifiants et de fidéliser les entrants comme les salariés en poste afin de limiter la perte de talents.

Les représentants SNB Branche BP ont participé activement à la négociation de cet accord et de son avenant. Si des points restent perfectibles, notamment une meilleure reconnaissance financière de l'investissement des salariés dans leurs parcours certifiants, le SNB/CFE-CGC a validé par sa signature les nouvelles modalités et avancées obtenues.

Conclusion : Via la commission de suivi,

le SNB/CFE-CGC s'assurera de la bonne application de l'accord dans toutes les entreprises de la Branche BP. Ainsi, chaque salarié doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement lui permettant de s'épanouir dans son métier ou de se voir proposer les formations adaptées en cas de refonte des missions du poste occupé. En cela, quel que soit le métier, chacun doit être acteur, moteur de son avenir professionnel.

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



REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE DANS LA BRANCHE BP

Décembre 2023 a marqué la fin d'un cycle électoral débuté en janvier 2022. Au cours de ces 2 années pleines, l'ensemble des salariés de la Branche Banque Populaire a été appelé aux urnes. C'est un peu plus de 30.000 salariés qui ont été invités à choisir leurs représentants du personnel.

Avec une participation générale en forte hausse, les collaborateurs des Banques Populaires ont souligné l'importance d'être bien représentés. Le début 2023, a été aussi marqué par le conflit national sur la réforme des retraites. Beaucoup ont pris conscience qu'il fallait des intermédiaires plus puissants encore pour porter leur voix.

Dans le secteur bancaire le SNB conforte sa 1^{ère} place. C'est également le cas dans la Branche BP. Avec des équipes d'élus qui se sont engagés pour défendre leurs collègues avec conviction, le SNB a su se démarquer.

L'addition des résultats permet ainsi de donner le poids des signatures syndicales lors des négociations d'accords. En 10 ans, le SNB a quasiment doublé son poids de signature.

A noter qu'avec 38,39% le SNB est le seul syndicat de la Branche BP a dépasser les 30% et être ainsi en capacité de signer des accords seuls. Les autres syndicats ont la possibilité de se liguier pour s'opposer aux signatures du SNB s'ils ne sont pas d'accord.

La CGT et FO disparaissent du paysage de la Branche BP. Ils n'auront plus, après publication de la mesure par le ministère du travail, le droit de négocier et de vous représenter au niveau national dans la Branche BP. En effet, avec moins de 8% de représentativité ils n'ont plus voix au chapitre.

Malgré ces très bons résultats, il est à noter que le SNB perd trois CSE (comités sociaux et économiques) qu'il avait en gestion. Celui du Crédit Coopératif, celui de BPACA et celui de BPOC. Sur ces 3 Banques Populaires, les autres Organisations Syndicales ont fait alliance pour bloquer le SNB.

Précision supplémentaire à ces résultats dans la Branche BP : le SNB n'était pas présent aux élections professionnelles de la BP Rives de Paris, de la CASDEN et des Départements d'Outre-Mer BRED. Ainsi, plus de 15% des salariés de la Branche Banque Populaire n'ont pas eu l'opportunité de voter pour la 1^{ère} organisation syndicale. Nous travaillerons là-dessus pour donner cette offre à nos collègues concernés.

Merci à toutes et à tous de la confiance que vous nous avez donnée. A nous désormais de vous représenter au mieux et de nous battre à chaque instant pour aller chercher le meilleur pour vous.

Poids des signatures dans la Branche BP, en attente de publication par le ministère du travail :

	2013	2017	2022	2024
SNB	20,08%	28,57%	32,57%	38,39%
CFDT	30,75%	30,76%	26,62%	26,61%
UNSA	13,35%	16,75%	17,53%	18,45%
CFTC	13,44%	14,89%	14,49%	16,55%
CGT	11,67%	9,04%	8,78%	0,00%
FO	10,70%	0,00%	0,00%	0,00%

LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES À LA BPS

Les élus ont leur rôle à jouer pour protéger notre planète. C'est l'idée qui a mobilisé le SNB BPS dans sa démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), et plus particulièrement en faveur de la sauvegarde de l'environnement.

Jean-Marc JANCOVICI (ingénieur enseignant, expert énergie climat) préconise en cas d'éco-anxiété de se mettre en action et de ne pas rester seul. Nous l'avons pris au mot et après plusieurs mois de négociations, nous avons obtenu la création d'une **Commission Environnement**.

Unique dans le monde bancaire, composée de 6 élus du CSE et de la Direction de la banque, elle se consacre à des sujets de mobilité, de consommation énergétique, d'investissement immobilier, d'achats responsables ou de gestion des déchets.

Son rôle est aussi d'analyser la Déclaration de Performance Extra-financière (DPEF) qui dépeint la politique générale de l'entreprise en matière environnementale, d'économie circulaire et de changement climatique.

La commission est force de proposition. Ainsi sous son impulsion, la BP Sud a par exemple décidé d'installer le tri des déchets dans les agences et a adhéré au dispositif de l'ADEME « 110km/h sur l'Autoroute », destiné à réduire les consommations hydrocarbures des véhicules professionnels.

Notre équipe d'élus travaille aussi à différents projets :

- Elle rédige trimestriellement une News Green diffusée par le CSE
- Elle a organisé en 2023, la construc-

tion d'un plan Green de transformation vertueuse des activités sociales et culturelles du CSE : un éco-voyage, du covoiturage, une journée de nettoyage d'une plage à Gruissan (66), une collecte pour des populations sinistrées au Maroc, etc...

- Sous l'impulsion de la commission, le CSE va réaliser courant 2024 son bilan carbone et construira son plan d'action de réduction de son empreinte, pour son fonctionnement et pour ses activités sociales et culturelles
- Elle a œuvré dans le projet d'ajout de fonds orientés développement durable dans le PEE PERCOL des salariés.

Les idées ne manquent pas lorsqu'on comprend que les élus se doivent de protéger les salariés de l'impact de la dégradation de l'environnement. Il est vital de s'engager dans la transition écologique de nos organisations et d'y consacrer toute notre énergie.

Le SNB y participe activement !

SANDIE SURRE
DÉLÉGUÉE SYNDICALE
SNB/CFE-CGC BPSUD



LA SEMAINE DE 4 JOURS : UN CONCEPT À MANIER AVEC PRÉCAUTION !

Depuis la crise COVID, la semaine de quatre jours est un concept qui (re)gagne en popularité. Le principe n'est pourtant pas nouveau. Cette formule, qui animait le débat public dans les années 90 notamment sous la houlette de Pierre Laroutourou, avait déjà vu le jour avec la Loi De Robien en 1996, abrogée ensuite par la réforme des 35 heures.

Aujourd'hui, elle revient sur le devant de la scène. La généralisation du télétravail, l'utilisation de nouvelles technologies et de l'IA, le développement de la flexibilité ont profondément transformé la manière de travailler et la relation que nous entretenons avec le travail et l'entreprise. Différentes études montrent que cette période a également renforcé le désir des salariés de privilégier un meilleur équilibre vie personnelle et vie professionnelle.

Plusieurs expérimentations ont vu le jour en France mais aussi hors de nos frontières avec des modalités variées en fonction des tailles d'entreprises et des secteurs d'activité : fixité du jour « off », roulement des jours d'absence, instauration de binôme, alternance de semaines à 4 jours et 5 jours. Toutes sont passées par différentes phases de test et d'ajustements.

Aujourd'hui, la formule plébiscitée au sein des entreprises françaises est celle d'une diminution du temps de travail, majoritairement 32 heures sur 4 jours fixes mais avec un maintien des rémunérations. Evidemment les questions cruciales qui se posent sont celles de l'intensification de la charge de travail et du salaire. Comme le soulignait E. Heyer, économiste à l'OFCE : il s'agit de ne pas confondre « semaine de quatre jours » et « semaine EN quatre jours ».

Aussi, l'épineuse équation que doivent résoudre les parties prenantes est celle de parvenir au maintien de la productivité par l'optimisation du temps de travail sans toutefois accroître la charge de travail. En effet la qualité des conditions de travail des salariés a déjà été mise à rude épreuve avec les vagues successives de réorganisation et de réduction des effectifs qu'a déjà connu le secteur bancaire ces dernières années. De plus, l'expérience du passage aux 35 heures a pu se traduire, par endroit, par une densification du travail voire de plus faibles évolutions salariales.

Le défi qui s'impose dès lors est de parvenir à travailler différemment afin que la qualité au travail n'en pâtisse pas, en limitant la durée journalière et en maintenant le pouvoir d'achat des salariés.

Toutefois, de premiers retours d'expériences font état :

- De conditions de travail améliorées : baisse de l'absentéisme, des burn-out et du stress ;
- D'une attractivité plus accrue : moins de départs, des recrutements facilités ;
- D'un meilleur équilibre vie professionnel/vie personnel et des économies financières ;
- D'une réduction de l'empreinte carbone ;
- D'une augmentation de la productivité.



Malgré ces avantages, il convient de ne pas omettre l'observation, pour certaines entreprises et administrations, d'une intensification du travail journalier notamment dans celles où la durée globale du travail a été maintenue telle qu'elle. Il ne faut donc pas chercher à « contracter » le temps de travail au motif de chercher à avoir des salariés plus « décontractés ».

Le passage à la semaine des 4 jours nécessite de repenser l'organisation du travail à la fois individuelle et collective (notamment des liens entre les différents services). De plus, si cette modalité apparaît applicable pour les salariés soumis à un suivi horaire de leur activité, elle semble plus délicate voire risquée pour les salariés en forfait jour. Se pose donc la question d'une potentielle inégalité de traitement entre des salariés qui pourraient y prétendre au vu de leur organisation actuelle et les autres.

Par ailleurs, d'autres écueils ont pu être identifiés à l'instar des conséquences sur l'organisation familiale et la garde des enfants en cas de journée allongée, le maintien du collectif du travail dans un contexte de développement du télétravail, la continuité du service avec l'amplitude d'ouverture des agences et la couverture client.

Enfin si aujourd'hui le code du travail permet effectivement la mise en place de la semaine de quatre jours, des questions juridiques se posent également, en particulier la réalisation et la majoration des heures supplémentaires, l'impact sur le forfait jour, les congés payés, le cumul d'emplois. Des éléments qu'il conviendrait évidemment de négocier dans le cadre d'un accord collectif.

Aussi, bien que l'idée de la semaine de quatre jours puisse être séduisante, elle soulève des questions complexes d'organisation mais aussi juridique qu'il conviendra d'analyser en amont avec minutie avant sa mise en place.



QU’EST-CE QUE LA RSE ?

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) également appelée Responsabilité Sociale des Entreprises est définie par la Commission Européenne comme l’intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes.

En d’autres termes, la RSE c’est la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable.

Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable.

La norme ISO 26000, standard international, définit le périmètre de la RSE autour de sept thématiques centrales :

- la gouvernance de l’organisation
- les droits de l’homme
- les relations et conditions de travail
- l’environnement
- la loyauté des pratiques
- les questions relatives aux consommateurs
- les communautés et le développement local.

Pourquoi le SNB est-il engagé dans la RSE ?

• Parce que la confédération CFE-CGC à laquelle est rattaché le SNB a adhéré au Global Compact ou Pacte Mondial en français.

C’est l’engagement de 12500 entreprises et organisations à respecter et à promouvoir les **17 objectifs de développement durables de l’ONU** pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous à l’horizon 2030 (BPCE en est signataire).

La CFE-CGC est la **seule organisation**

syndicale en France à avoir adhéré au global Compact.

- Du fait de La loi Climat et Résilience entrée en vigueur en 2021

Cette loi a modifié les missions du CSE. Les nouvelles prérogatives permettent désormais aux élus d’agir, d’être informés et consultés sur les « conséquences environnementales des activités de l’entreprise ».

Les élus doivent se familiariser avec la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), un document permettant aux entreprises de préciser l’ensemble des actions déployées pour couvrir les questions sociales, environnementales, sociétales et de gouvernance liées à leurs activités.

A compter de 2024, la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) remplacera la DPEF actuelle et imposera aux entreprises de prendre en compte les effets qu’elles peuvent avoir sur les plans sociétaux et environnementaux, qu’on appelle la double matérialité.

SANDIE SURRE
DÉLÉGUÉE SYNDICALE
SNB/CFE-CGC BPSUD



ELECTIONS PROFESSIONNELLES CHEZ BPCE SA

Du 30 janvier au 6 février 2024 auront lieu les élections professionnelles chez BPCE SA.

C’est la 1^{ère} fois que l’ensemble des salariés appartenant à divers horizons (BPCE SA d’origine, EuroTitres, Entités transférées via Pléiade, ex-Natixis, IOM etc...) devront se prononcer, ensemble, pour choisir leurs représentants dans une même entreprise : BPCE SA.

Le SNB 1^{ère} organisation syndicale du Groupe BPCE depuis 2019 compte bien prendre toute la place qui est la sienne au sein de la maison centrale du Groupe BPCE.

Avec une équipe d’expérience et de nouveaux visages, les salariés de BPCE SA auront enfin le choix d’un syndicat constructif, dynamique et dans le dialogue, grâce à la marque SNB !

LAURENCE RIVIERE
DÉLÉGUÉE SYNDICALE
SNB/CFE-CGC BPCE SA



MUTUELLE RETRAITES : ÇA AVANCE

Un proverbe dit : qui va piano va sano, qui va sano va lontano.

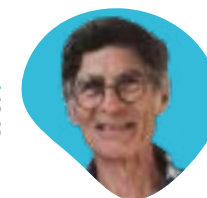
C’est ainsi que nous avons aujourd’hui une information complète sur la proposition de mutuelle santé négociée par le SNB au profit des retraités.

Courant janvier, tous les documents seront disponibles sur le site internet du SNB. En attendant et sur votre demande éventuelle, je pourrais vous adresser toute cette documentation par mail. Une fois remplie, vous pourrez la transmettre avec les pièces complémentaires demandées au siège du SNB à Pantin qui fera suivre votre souscription à la mutuelle. Ce circuit administratif est nécessaire car seuls les adhérents retraités du SNB peuvent

bénéficier aujourd’hui de cette offre.

A votre disposition pour toute précision complémentaire, de préférence par mail. renepointripoll@gmail.com

RENÉ RIPOLL
REPRÉSENTANT DES RETRAITÉS
SNB/CFE-CGC



FRÉDÉRIC GUYONNET, PRÉSIDENT DU SNB/CFE-CGC LE DÉBUT D'UNE NOUVELLE ANNÉE

Tout d'abord, je vous souhaite à toutes et à tous, une excellente année 2024. Que cette année soit remplie de joie, bonheur et réussite dans tous vos projets.

Nous laissons derrière nous l'année 2023, une année très dure. Sur le plan géopolitique, nous avons eu différents conflits internationaux. Tout d'abord l'Ukraine et la Russie qui sont entrées dans leur deuxième année de guerre, puis l'attaque du Hamas sur Israël qui a déclenché la guerre dans bande de Gaza entre les deux protagonistes. On a oublié la guerre au Yémen, le conflit qui a opposé l'Arménie à l'Azerbaïdjan, les tirs entre les serbes et les kosovars, ou encore l'embrasement à Haïti.

Une majorité de ces conflits ont eu un impact direct sur l'inflation et l'économie. Les banques ont souffert de cette seconde année de forte inflation.

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) dans le secteur bancaire n'ont pas été aux rendez-vous espérés par les salariés. Le manque de visibilité sur l'avenir, le gel des tarifs bancaires et la forte baisse des résultats ont positionné les représentants du personnel dans une situation peu facile pour négocier.

Même si les Banques Populaires et le Crédit Mutuel ont eu des NAO au-dessus de la moyenne du secteur bancaire lorsqu'on cumule prime de partage de valeur (PPV) et augmentations générales, tout le monde n'a pas été servi comme nous l'espérons.

2024 risque d'être plus compliqué encore. Si les économistes annoncent un ralentissement de l'inflation, nous pouvons observer les prémices de ce que sera la

situation dans le monde. 2024 pourrait être une année de guerre encore plus importante que 2023.

En effet, les Russes ont démontré que les états qui souhaitent étendre leur territoire, pouvaient le faire sans trop d'impact. Ainsi, le Venezuela a des vues sur le Guyana et a commencé les grandes manœuvres. Un conflit armé pourrait avoir lieu en mer rouge entre le Yémen-Iran et une coalition internationale. Dans son discours de vœux, le Président chinois a souhaité la réunification avec Taiwan en 2024, même par la force. Enfin on voit mal comment la guerre en Ukraine pourrait s'arrêter pour le moment, tout comme entre Israël et le Hamas. Le risque que ces conflits s'étendent n'est pas à exclure tant les tensions sont grandes, comme par exemple entre la Pologne et la Biélorussie ou entre le Liban-Iran et Israël.

Si le monde s'embrase en 2024, la situation économique ne pourra qu'en pâtir. Et il y a fort à parier que les grands perdants de l'histoire soient encore une fois les salariés !

Il sera important plus que jamais en 2024, que les salariés se regroupent au sein d'organisations comme le SNB/CFE-CGC pour éviter de se retrouver seuls dans ce marasme angoissant.

Avec ce constat, ce que l'on peut souhaiter par-dessus tout pour 2024, c'est que les hommes reviennent à la raison et que la paix dans le monde fasse à nouveau son retour.

Même si pour le moment, c'est assez mal engagé...



LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (NAO) DANS LE SECTEUR BANCAIRE N'ONT PAS ÉTÉ AUX RENDEZ-VOUS ESPÉRÉS PAR LES SALARIÉS.

Adhérez !



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



Écrire
le Futur,
ensemble !

DES ÉLUS DU SIÈGE
COMME DU RÉSEAU

DES EXPERTS
ET DES JURISTES
SPÉCIALISÉS

UN SYNDICAT, LIBRE,
APOLITIQUE, INDÉPENDANT
ET CONSTRUCTIF

LE 1^{ER} SYNDICAT
DE LA
PROFESSION BANCAIRE

NOTRE PRIORITÉ
C'EST VOUS !

REJOIGNEZ
LE SNB/CFE-CGC BPCE
WWW.SNBBP.NET

MORGANE LITOUX, DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE POUR NATIXIS, INTERVIEWÉE PAR JEAN-MARC WECKNER

JMW : Bonjour Morgane, pourrais-tu te présenter ?

ML : Bonjour Jean-Marc. J'ai 37 ans et je suis maman de deux enfants de 10 ans et 7 ans. Je vis en Normandie, près de Caen. Je suis arrivée chez Natixis Interépargne en tant qu'étudiante en janvier 2008 et j'ai été embauchée en juin 2011.

J'ai toujours exercé le métier de téléconseillère. Ce sont deux collègues à l'époque élus au Comité d'Entreprise qui m'ont donné envie de les accompagner. J'ai été désignée Représentante Syndicale au CE pour ainsi pouvoir assister aux réunions plénières, ce qui a totalement conforté mon choix. Membre élue du CE en 2012 avec une appétence pour les œuvres sociales, j'ai également été désignée déléguée syndicale afin de remplacer mon prédécesseur, victime de soucis de santé. J'ai apprécié ce nouveau mandat ainsi que ces nouvelles fonctions et j'ai donc assumé ces deux missions conjointement.

JMW : Comment es-tu devenu Déléguée Syndicale Nationale SNB chez Natixis ?

ML : J'avoue que ce n'était pas du tout prévu et je ne m'y attendais pas. Je suis admirative de mes deux prédécesseurs dans ces fonctions nationales chez Natixis, donc jamais je ne me serais vu à leur place !

En octobre 2022, suite aux élections chez Natixis Interépargne, le SNB a recueilli 56% des voix. Il y a eu des élections chez Natixis

SA en 2023 année mais malheureusement le SNB n'a pas été représentatif. Frédéric Guyonnet, Président National du SNB, m'a contactée pour m'informer des résultats mais également pour me prévenir que compte tenu de ces derniers, les postes de Délégués Syndicaux Nationaux ne pouvaient plus être issus de Natixis SA mais de Natixis Interépargne.

J'avoue que cette annonce m'a chamboulé car j'ai d'abord pensé à mes collègues qui ont perdu leur mandat, leur représentativité, et ensuite à la proposition qui m'était faite.

En réponse à notre Président, j'ai demandé un délai de réflexion avant de m'engager car je souhaitais en savoir plus sur les missions, les responsabilités, etc... Et que si je disais « oui » c'était pour assumer et faire les choses correctement ! Et bien entendu que j'avais besoin d'être formée et accompagnée.

Après quinze jours de réflexion ma décision était prise : c'était OK ! J'ai réellement pris mes fonctions nationales le 1^{er} septembre 2023 pour l'ensemble du groupe Natixis où le SNB est donc bien représentatif.

JMW : Était-ce une évidence pour toi de prendre ces responsabilités au sein du SNB ?

ML : Je pense avoir déjà répondu en partie à cette question du coup, mais évidemment que non ! Enfin oui pour aider mon

syndicat, mais non car c'était pour moi inconcevable que je puisse exercer de telles responsabilités.

JMW : Natixis est une des entreprises importantes du Groupe BPCE, quelle a été son évolution ces dernières années ?

ML : Natixis est effectivement une entreprise aux services multiples et évolutifs au service du Groupe BPCE. Dans le cadre de mon mandat, je vais devoir approfondir toute la connaissance de ses métiers. Natixis est une très grande entreprise avec près de 10000 salariés sur l'ensemble du groupe, moi-même faisant partie d'un de ces nombreux métiers, à savoir celui de l'épargne salariale.

JMW : Comment vois-tu l'évolution du paysage syndical dans les prochaines années ?

ML : Avec le télétravail qui s'est déployé partout, pas évident de rester en contact avec les gens. C'est pour ça qu'il faut absolument que les syndicats arrivent à recréer et/ou maintenir le lien social et des moments de convivialité. Evidemment, cela passe aussi par une présence sur le terrain afin d'échanger régulièrement avec les collègues. Je travaille d'ailleurs de plus en plus de cette manière.

JMW : Morgane, en conclusion ?

ML : Je suis convaincue que si le SNB est le premier syndicat des banques en France, c'est essentiellement parce que nous avons toujours à cœur de bien faire au service de l'autre ! Les valeurs qu'il porte sont essentielles : bienveillance, écoute, partage. Ce sont elles qui m'ont fait adhérer au syndicat. Dans les négociations, il est toujours important que les débats soient constructifs pour avancer. Au SNB, nous savons qu'elles sont basées sur un principe de dialogue avec l'employeur où chaque partie contri-

bue, même si le résultat, au bout, n'est pas toujours celui espéré. Il faut parfois trouver un équilibre qui peut ou pas satisfaire les parties.

J'en profite pour adresser quelques remerciements à l'équipe juridique du SNB qui fait un travail formidable et qui a été et sera pour moi d'une aide précieuse. Je crois que je ne serais pas où je suis sans elle.

JMW : Eh bien Morgane tu as tous mes encouragements pour ce qui t'attend et mettre à profit tes connaissances au service de tes collègues !

MORGANE LITOUX
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
SNB/CFE-CGC NATIXIS



JEAN-MARC WECKNER
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION



DES EXPERTS À VOTRE ÉCOUTE !

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



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



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



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



HUBERT MARTINEZ
DÉLÉGUÉ SYNDICAL
SNB/CFE-CGC BPCE SI
ET COMMUNAUTÉ BPCE
05 56 11 81 51
HUBERT.MARTINEZ@IT-CE.FR



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



**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 !