

# Reflexes

LE MAG SNB GROUPE BPCÉ ET FILIALES - N°37 - AVR.26



## ENQUÊTE SNB SUR L'IA.

P.04



## 04 À LA UNE

- Résultats de l'enquête SNB sur l'IA dans les banques
- Le premier accord Groupe sur les salariés proches aidants
- Renforcer la place du dialogue social dans les transitions

## 12 ACTUALITÉ EN RÉGION

- BPALC : l'IA à la BPALC
- BPVF : l'IA à la BPVF
- BRED : une dynamique de terrain au service des salariés : vers une représentation engagée en Guadeloupe
- BPNORD : tour d'horizon des différentes missions

## 16 FOCUS / POINT DE VUE

- Odyssée Nantes 2026
- La commission paritaire de recours
- La commission de la Branche Banque Populaire vue par Christelle Vaude
- La commission vue par Karim L'Khayat
- Les avantages à l'adhésion SNB/CFE-CGC

## 22 DOSSIER JURIDIQUE

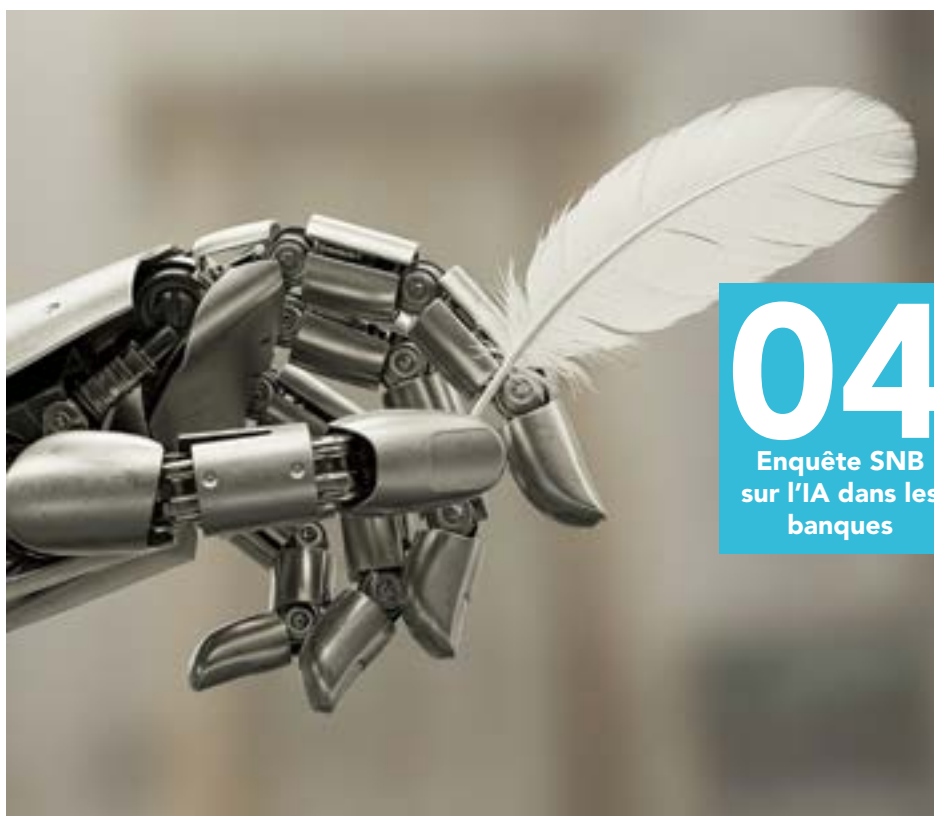
- Congé de naissance

## 24 INTERVIEW

- Interview de Laurent Lyon, Délégué Syndical National SNB/CFE-CGC Collectif BPCE

## 26 REGARD DU PRÉSIDENT

- Choc pétrolier et inertie politique : la France face à la crise



# 04

Enquête SNB  
sur l'IA dans les  
banques



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

## UN CAP CLAIR DANS UN CONTEXTE EN MUTATION

Chers collègues et lecteurs,

Nous ouvrons ce nouveau Réflexes dans un contexte de profondes transformations pour notre secteur bancaire. Transformation technologique d'abord, avec l'essor de l'intelligence artificielle, mais aussi transformation sociale et organisationnelle, qui touche directement nos entreprises respectives.

La période charnière que nous abordons conduira à des changements de dirigeants, dessinant de nouvelles orientations stratégiques. Dans le même temps, les élections professionnelles vont rythmer les prochains mois. Ce moment démocratique est essentiel. Il ne s'agit pas simplement de désigner des représentants : il s'agit de choisir la manière dont vous souhaitez être défendus et accompagnés au quotidien.

Dans ce contexte, nous faisons le choix de la constance plutôt que du spectaculaire. Là où certains privilégient les actions ponctuelles et visibles, le SNB/CFE-CGC s'inscrit dans une démarche de fond : négocier, construire, obtenir des résultats concrets. Être un syndicat réformiste, c'est assumer une ligne exigeante, parfois moins bruyante, mais toujours tournée vers l'efficacité et l'intérêt collectif.

Les avancées que nous obtenons ne sont pas le fruit du hasard. Elles reposent sur votre confiance et votre engagement. Participer aux élections professionnelles, c'est donner du poids à cette action, c'est permettre à un syndicalisme responsable de continuer à agir.

**Plus que jamais, votre voix compte.  
Bonne lecture à toutes et à tous.**



# 10

Renforcer la  
place du dialogue  
social dans les  
transitions



# 16

Odyssée  
Nantes  
2026



RETROUVEZ VOTRE MAGAZINE ET TOUS LES ANCIENS NUMÉROS  
EN VERSION TÉLÉCHARGEABLE SUR [WWW.SNBBP.NET](http://WWW.SNBBP.NET)



**REFLEXES**

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

@reflexes.snbbp@gmail.com

[WWW.SNBBP.NET](http://WWW.SNBBP.NET)

Adresse Syndicat SNB/CFE-CGC BP - Site ODYSSEY - 50, Av. Pierre Mendès France 75201 PARIS cedex 13 Editeur SNB/CFE-CGC Groupe BPCE. Direction de la publication Brigitte TRAZZERA. Réalisation SNB/CFE-CGC. Photographures Adobe Stock. SNB/CFE-CGC. Impression : ITF : 13 337 exemplaires. La reproduction, même partielle, des textes ou illustrations publiés dans ce numéro est interdite sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.

# RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SNB SUR L'IA DANS LES BANQUES

Dans un secteur voué à une digitalisation croissante, les banques rivalisent d'annonces sur l'intégration de nouvelles technologies pour améliorer leur efficacité opérationnelle et leurs résultats. Un important battage médiatique entoure notamment l'intelligence artificielle générative dont les promesses de hausse de productivité sont pour l'instant contrariées par la réalité opérationnelle quand de nombreux cassettes prévoient toujours la fin du travail et la disparition de bon nombre d'emplois dans les années à venir...

Le SNB/CFE-CGC fort de ce constat a voulu, au travers d'une enquête, poser un diagnostic sur la situation réelle vécue par les salariés dans les entreprises. **Les buts recherchés étaient de** comprendre les usages, perceptions et attentes de celles et ceux qui sont en première ligne et qui utilisent ces outils informatiques. Cette initiative intervient alors que l'IA notamment générative, transforme rapidement les conditions d'exercice de nombreux métiers, posant des questions cruciales sur l'avenir des emplois, des compétences tout en obligeant les directions à repenser les organisations du travail et le management. Fait notable, c'est la première fois qu'une organisation syndicale interroge les salariés du secteur bancaire sur ce sujet impactant.

**1 191 salariés ont répondu à cette enquête soulignant l'importance et l'attrait pour ce sujet.**

Les résultats révèlent une réalité paradoxale : si les salariés reconnaissent les opportunités offertes par l'IA, ils expriment également de fortes inquiétudes concernant l'emploi, les compétences et le sens du travail. Pour le SNB/CFE-CGC, cela renforce le fait que l'intelligence artificielle s'impose donc comme un sujet structurant du dialogue social dans le secteur bancaire. Les organisations syndicales doivent en être les acteurs majeurs pour favoriser le déploiement des outils dans un cadre clair et partagé pour une réussite de leurs appropriations par les salariés.

**Un déploiement important des outils d'IAG**  
L'enquête met en évidence une diffusion massive des outils d'intelligence artificielle générative au sein des établissements bancaires :

Indicateurs	Résultats
Salariés utilisant des outils I.A. fournis par l'entreprise	73,5%
Usage régulier (quotidien ou plusieurs fois/semaine)	56,5%
Usage quotidien	25,8%
Perception d'amélioration de l'efficacité	63%

## Quels sont les outils utilisés aujourd'hui ?

Les outils les plus utilisés sont les assistants conversationnels (rédaction de mails, synthèses, recherche d'informations), les outils de reformulation ou de traduction, et les systèmes d'analyse ou de détection d'anomalies. Même si les déploiements sont très hétérogènes d'un établissement à l'autre, il semble que les salariés sont pour l'instant dans l'effet « waouh » de ces nouveautés technologiques avec des usages de découvertes mais aussi d'usages quotidiens dont ils perçoivent une amélioration d'efficacité. La mesure de cette perception sera un des challenges de demain avec la création d'outils de mesures qui sont aujourd'hui inexistantes ...

## Et demain ?

**64,7% des répondants anticipent une forte accélération du déploiement de l'IA dans les 2 à 3 ans à venir**, confirmant que les salariés ont pleinement conscience que l'IA représente une transformation structurelle du secteur bancaire, de l'économie et donc de la société. Savent-ils que de nombreux obstacles actuels freinent nos dirigeants pour déployer à l'échelle de nombreux systèmes d'IAG ? Par exemple, de nombreux projets sont abandonnés pour des raisons de problèmes de compatibilité et d'infrastructures informatiques, d'absences ou manques de compétences suffisantes en interne, de coûts financiers importants, d'une qualité de données inexploitable, de fiabilité et de sécurité...

## Des stratégies floues et un manque de formation pourtant plébiscité !

Malgré le déploiement des outils, l'enquête révèle un déficit important de compréhension et de vision des stratégies engagées. Il apparaît qu'il y a peut-être un décalage entre les communications adressées à la presse et aux investisseurs et celles adressées et diffusées aux salariés.

## Autre élément inquiétant, l'enquête révèle un déficit de formation et d'accompagnement dans le déploiement de ces outils :

- 53,3% des salariés indiquent que la stratégie IA de leur entreprise est partielle ou constituée de projets isolés ;
- 10,8% estiment qu'aucune stratégie n'est identifiable ;
- 62,4% des salariés n'ont bénéficié d'aucune formation spécifique à l'IA ;
- 58% estiment ne pas être suffisamment formés pour utiliser ces outils en toute sécurité.

Ce décalage crée une situation paradoxale: les salariés sont incités à utiliser les outils d'intelligence artificielle sans disposer des compétences nécessaires pour le faire de manière sécurisée et maîtrisée. Les verbatims recueillis illustrent ce sentiment avec un manque d'explications flagrant sur les usages possibles et une absence d'accompagnement adapté aux métiers.



« Utilise-les en apprenant tout seul et tu trouveras toi-même la bonne utilisation ou pas ... ». Comment s'approprier ces technologies avec de telles injonctions ? Nous pensons que c'est le meilleur moyen pour voir le salarié se détourner de ces outils si rien n'est fait pour éviter cet effet « bof » !

### Des Inquiétudes Fortes sur l'Emploi et les Compétences

Si les opportunités sont reconnues en termes de gains d'efficacité, les craintes exprimées restent importantes :

Préoccupations	Pourcentages
IA menace le poste ou les missions	57,9%
Dont menace forte	24,6%
Affaiblissement des capacités d'analyse	22,5%
Perte d'utilité dans le métier	19,9%
Mauvaises pratiques professionnelles	14,7%
Obligation de changer de métier	10,4%

Les principales inquiétudes des salariés portent sur la perte de compétences et d'expertise, la déshumanisation de la relation client, la réduction des effectifs et les risques liés à l'automatisation des décisions. Dans les réponses ouvertes, les salariés expriment également leur crainte d'une possible réduction des effectifs et d'une perte progressive de certaines compétences professionnelles. Les directions doivent se saisir de ces sujets

de préoccupations qui s'intègrent dans la prévention des risques psychosociaux.

### L'enquête révèle une sensibilité importante aux enjeux éthiques et environnementaux :

- 92,8% des répondants souhaitent que l'entreprise intègre des critères environnementaux dans le choix des solutions d'IA ;
- 70% ne sont pas informés des impacts énergétiques des outils IA ;
- Près d'1/3 des salariés expriment un manque de confiance dans la sécurité des données traitées par les outils d'IA (RGPD).

Ces résultats montrent clairement que les salariés attendent une IA responsable, transparente et encadrée.

### NOS RECOMMANDATIONS

Au regard des résultats de l'enquête, le SNB propose quatre orientations stratégiques :

#### 1. Ouvrir des Négociations sur l'IA dans les entreprises

Il est prouvé que dans les entreprises où le dialogue social est de qualité, leur performance est améliorée. Nous prôtons donc la mise en place d'accords de méthode spécifiques portant sur l'introduction des outils d'IA, l'évaluation de leurs impacts sociaux et l'encadrement de leurs usages.

#### 2. Garantir un Droit à la Formation à l'IA

L'IA doit devenir un axe prioritaire des politiques de formation professionnelle afin de garantir l'employabilité des salariés, avec un plan massif de formation pour tous les salariés avec l'attribution d'un budget spécifique.

#### 3. Préserver les Métiers et les Compétences

Il est crucial de défendre une approche visant à faire de l'IA un outil d'assistance du travail humain et non de substitution systématique des salariés ou de leurs compétences. Posons-nous et définissons comment maintenir l'expertise et les savoirs en développant le mentorat intergénérationnel par exemple ou en proposant de véritables reconversions professionnelles.

#### 4. Promouvoir une IA Responsable

Chaque salarié, comme tout citoyen, bénéficie des garanties apportées par le respect du RGPD (droit d'information, droit d'opposition ...) et la transparence des algorithmes. La prise en compte des impacts environnementaux doit également guider les choix technologiques des entreprises.



### Transformer une Révolution subie en transformation négociée.

#### Transformer une « Révolution » Subie en Transformation Négociée

Un constat : la transformation actuelle ne se fera pas sans Dialogue Social !

Dans ce contexte un peu flou, le rôle du dialogue social est essentiel pour accompagner ces transformations. Pour le SNB/CFE-CGC, l'enjeu est désormais de faire de l'intelligence artificielle un sujet central de négociation et de réflexion stratégique, afin de garantir que cette révolution technologique se traduise par un progrès pour les salariés comme pour les entreprises.

L'IA doit servir l'humain, pas le remplacer. C'est à ce prix que la transformation numérique du secteur bancaire pourra être acceptée et maîtrisée par l'ensemble des acteurs concernés. Nous sommes prêts à nous engager dans cette voie !

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



RETROUVEZ LA BROCHURE  
DES RESULTATS ET L'ANALYSE  
DE L'ENQUÊTE

L'intelligence artificielle dans le  
secteur bancaire : un nouveau  
champ d'action pour le dialogue  
social !

L'intelligence artificielle s'invite  
de plus en plus dans le quotidien  
de travail. Face à cette évolution,  
le SNB a choisi d'être au ren-  
dez-vous, en étant la première or-  
ganisation syndicale à se mobiliser  
sur ce sujet, avec pour priorité :  
être aux côtés des salariés.

Retrouvez  
le dossier



# LE PREMIER ACCORD GROUPE SUR LES SALARIÉS PROCHES AIDANTS

Fin 2025, le SNB, premier syndicat du secteur bancaire, conforté par l'avis favorable de ses sections et dans un esprit de responsabilité, a choisi d'être signataire de l'accord sur l'accompagnement et l'inclusion au travail des salariés aidants.

Cet accord marque un tournant majeur dans la mesure où chaque salarié sera un jour concerné par une situation d'aidance.

Comme l'accord GEPP, l'accord en faveur des aidants va s'appliquer dans toutes les entreprises du Groupe BPCE. Sa mise en œuvre prend en compte les spécificités de l'entreprise : son territoire, son organisation et les actions déjà engagées. Les engagements restent quant à eux partout les mêmes : faire de l'inclusion des salariés aidants une démarche et une responsabilité collectives, mobiliser le collectif de travail et développer un climat de confiance, soutenir, accompagner et préserver les aidants et adapter l'organisation de travail.

A noter que chaque entreprise conserve, en parallèle, la possibilité de négocier en local un accord mieux disant.

## PRINCIPALES MESURES OBTENUES

**Définition** : est considéré comme proche aidant le salarié qui vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non-professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne d'un proche en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

**Inclusion** : les entreprises du Groupe s'engagent à mettre en place une politique d'accompagnement des salariés aidants impliquant tous les acteurs de l'entreprise sous l'impulsion de la Direction.

**Climat de confiance** : une sensibilisation des salariés permet aux non-aidants de mieux comprendre les situations, créant ainsi un état d'esprit de solidarité et de bienveillance.

**Libérer la parole** : pour libérer la parole et mieux connaître les attentes des salariés aidants ainsi que leurs retours sur les mesures de l'entreprise, des actions plus ciblées peuvent être mises en œuvre telles qu'un dispositif d'écoute, un autodiagnostic aidant...

**Soutenir et accompagner** : les démarches administratives, la mise en place des aides, la gestion des imprévus et la présence auprès de l'aidé consomment du temps personnel, et peuvent générer de l'épuisement au détriment de l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

**Mettre en place des solutions adaptées** : les Directions des Ressources Humaines peuvent proposer un accompagnement personnalisé : services spécialisés, plateformes spécialisées...

**Adapter l'organisation** : un aménagement peut être proposé au salarié aidant par la ligne managériale au regard du fonctionnement de l'équipe, en lien avec la DRH.

**Maintenir le collectif** : les souplesses organisationnelles accordées aux aidants peuvent entraîner des conséquences sur l'organisation de l'équipe. La DRH doit veiller à préserver la dynamique des équipes.

**Préserver les aidants** : pour prévenir tous risques physiques et psychologiques, les entreprises du Groupe mettent en place des actions de prévention au bénéfice des salariés aidants.

**Compétences d'aidance** : devenir aidant, c'est souvent développer une capacité d'organisation, un savoir-faire dans la gestion des priorités, une résistance au stress, des

capacités d'écoute et d'empathie qui constituent un atout pour la personne mais aussi pour l'entreprise.

La question des compétences acquises doit être abordée à l'occasion des entretiens RH et managériaux.

**Parcours professionnel** : l'entreprise doit veiller à garantir aux aidants un accès à la formation malgré les contraintes de temps et mieux prendre en compte dans la gestion de carrière, la situation particulière des aidants et notamment le fait que leur parcours puisse ne pas être linéaire, voire comporter des temps d'interruption.

**Suivi** : mise en place d'un Observatoire annuel, animé par la DRH Groupe BPCE, permettant le partage et réunissant trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

Un accord solide, utile et pionnier dans le secteur bancaire et qui s'inscrit pleinement dans le plan stratégique « Vision 2030 »

Conclu pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2026 au 31 décembre 2028, le SNB a largement contribué à l'élaboration de cet accord en vue d'assurer la reconnaissance du statut d'aidant et d'obtenir des avancées concrètes pour TOUS les salariés déjà confrontés à ces situations ou ceux qui le seront très probablement au cours de leur carrière.

MARINA JEULIN  
DÉLÉGUÉE SYNDICALE  
SNB/CFE-CGC BPCE SA



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



# RENFORCER LA PLACE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES TRANSITIONS

C'est avec une grande fierté que j'ai participé à la 38<sup>e</sup> session nationale de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) en tant qu'auditrice issue du monde syndical. Ces 18 mois de travaux n'ont fait que renforcer ma conviction : il faut réaffirmer le rôle central du dialogue social dans les processus de transition, qu'il s'agisse de transformations écologiques ou numériques.

Du point de vue des organisations syndicales et au niveau de l'entreprise, cette transition passe par des leviers concrets :

- La création de nouvelles instances ;
- L'élargissement des prérogatives ;
- La mise en place de négociations structurantes.

## Les 2 leviers essentiels pour les Organisations Syndicales

### 1. La formation et l'acculturation

Les élus doivent pouvoir s'approprier des sujets complexes :

- La transition écologique telle que définie par la loi Climat et Résilience ;
- Le reporting environnemental ;
- L'accompagnement de la décarbonation ;
- Les technologies de l'IA ;
- La transformation des métiers.

Des formations obligatoires en début de mandature pourraient venir compléter les formations existantes et en garantir l'efficacité.

### 2. La création de commissions obligatoires dédiées à l'environnement et l'IA au sein des CSE

Ces commissions permettent d'identifier des élus référents, dotés du temps nécessaire pour porter la voix des salariés et travailler avec les directions à des stratégies d'adaptation cohérentes et à leur suivi.

### Une illustration concrète :

L'exemple de la Banque Populaire du Sud témoigne de la pertinence de cette démarche. En 2023, face aux préoccupations environnementales croissantes, nous avons créé une Commission Environnement du CSE. Cette commission associe la Direction de la banque et les élus du CSE.

### Ses objectifs sont multiples :

- faire monter en compétence les élus ;
  - contribuer à l'élaboration de la stratégie RSE ;
  - sensibiliser les salariés et porter des actions concrètes, de la réduction de l'empreinte carbone du CSE à la promotion d'une épargne responsable ou à l'intégration de critères RSE dans les accords d'intéressement.
- Ce modèle d'action syndicale invite désormais à aller plus loin à savoir créer une commission dédiée à l'IA. **Celle-ci serait chargée :**
- D'évaluer l'exposition des métiers ;
  - De recenser les usages ;
  - D'anticiper les impacts sur les RH, sur la protection des données, sur l'organisation du travail, ou encore sur la souveraineté numérique.

Cette commission pourrait n'être activée que pour quelques années, mais son utilité serait majeure.

Mais pour bâtir un dialogue réellement articulé, il faut aussi parvenir à concilier des

temporalités hétérogènes : celles des transformations technologiques, très rapides, et celles des organisations syndicales, qui reposent sur le temps long de la représentation collective.

### Des pistes complémentaires méritent également d'être explorées :

- Clarifier les missions du CSE issues de la loi Climat et Résilience ;
- Accorder des moyens supplémentaires aux élus ;
- Instaurer des consultations obligatoires sur les transitions ;
- Faire évoluer les CSE vers des CSEE intégrant pleinement l'enjeu environnemental
- Ou encore élargir le droit à l'expertise sur ces sujets.

En conclusion, plutôt que de changer les règles, l'enjeu est de rechercher la vocation environnementale du droit social existant et en particulier dans le rôle confié aux institutions représentatives du personnel.

Autrement dit, il ne s'agit peut-être pas de refonder le cadre du dialogue social, mais bien de lui donner la capacité de saisir les défis du siècle, pour que la transition écologique et numérique ne se fasse ni contre les salariés, ni sans eux, mais avec eux.

[Pour accéder à tous les travaux de la 38<sup>e</sup> session, scannez le Qrcode :](#)



SANDIE SURRE  
DÉLÉGUÉE SYNDICALE  
SNB/CFE-CGC  
BPSUD





BPALC

## L'IA À LA BPALC

Face à une transformation rapide des métiers alimentée par l'IA et dans un secteur où cette dernière irrigue déjà les processus opérationnels, la relation client et la gestion des risques, un cadre de dialogue social structuré devient indispensable.

A la demande des élus, la BPALC a suggéré la mise place d'un groupe de travail réunissant représentants du personnel, membres de la DRH, de la Direction de l'efficacité et de la transformation et du service Formation.

### Des réunions programmées et ajustables.

- Cinq réunions sont prévues courant 2026, avec la possibilité d'ajuster le calendrier en fonction des besoins.
- L'objectif est d'anticiper les impacts potentiels de l'IA sur les emplois et sécuriser les conditions de travail.
- Le groupe favorise le partage d'informations, l'accompagnement des déploiements, l'anticipation des effets métier et organisationnels tout en garantissant une utilisation responsable et fiable de l'IA
- Une attention particulière est portée à la formation, à la sécurité des données et au bien-être au travail.

### Accompagnement, esprit critique et prévention

Bien que le déploiement de l'IA soit avant tout perçu comme une opportunité, nombreux sont les collaborateurs qui expriment un besoin d'accompagnement spécifique pour une meilleure compréhension et appropriation des changements.

Ce constat conduit naturellement les élus à solliciter une cartographie des métiers potentiellement impactés afin d'identifier les besoins en formation voire d'anticiper de potentielles reconversions professionnelles.

Ainsi, des modules de formation adaptés pourront être mis en place favorisant une transition progressive et inclusive.

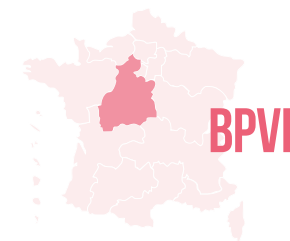
Au-delà de l'acculturation des salariés, il est régulièrement rappelé à ces derniers la nécessité de faire preuve d'esprit critique et d'être conscient des limites et des risques liés à l'utilisation de l'IA. Là encore, les élus réclament que des mesures de prévention adaptées soient mises en place.

En parallèle, le SNB appelle à une véritable évaluation des répercussions sur les conditions de travail, ainsi qu'à une étude d'impact emploi et métiers avant tout déploiement dans le but d'analyser les tâches automatisées, transformées ou supprimées, d'identifier les métiers les plus exposés afin de proposer systématiquement des solutions alternatives à toute suppression de postes.

Pour permettre à l'ensemble des élus d'apprécier les travaux effectués au sein de ce groupe de travail, des restitutions sont prévues lors des séances plénières du CSE.

**Autant de sujets pour lequel le SNB BPALC, nourri par les réflexions du groupe de travail interbancaire, les résultats de l'étude menée par le SNB National auprès des salariés et les remontées terrain, est pleinement mobilisé.**

GIPSY POPELER  
DÉLÉGUÉE SYNDICALE  
SNB/CFE-CGC  
BPALC



BPVF

## L'IA À LA BPVF

L'intelligence artificielle s'est imposée dans nos métiers à une vitesse qui ne laisse aucune place à l'anticipation. À la BPVF, comme dans l'ensemble du Groupe, il est demandé aux salariés d'utiliser des outils qu'ils ne maîtrisent pas suffisamment.

L'enquête nationale du SNB/CFE-CGC le confirme : près de trois quarts des salariés utilisent déjà l'IA, alors que la majorité n'a reçu que des formations techniques, centrées sur "comment cliquer", "comment rédiger un prompt", mais jamais sur les risques cognitifs, psychosociaux ou sécuritaires. C'est un angle mort majeur, et une prise de risque qui s'impose aux salariés.

Les travaux scientifiques publiés ces derniers mois montrent pourtant que ces risques sont bien réels. Le Pôle Léonard de Vinci a démontré en 2024 que déléguer la synthèse à une IA réduit de 30 à 40% la mémorisation des informations clés. Autrement dit, plus on laisse la machine structurer la pensée à notre place, plus notre expertise s'érode.

L'INTEFP, en 2025, a documenté un phénomène que beaucoup de collègues décrivent : la perte de maîtrise du métier, le sentiment que l'on ne reconnaît plus leur savoir-faire, et la crainte de devenir de simples superviseurs de machines.

Ce ne sont pas des inquiétudes isolées dans la mesure où plus d'un salarié sur deux estime que l'IA menace directement son poste ou ses missions.

La sécurité des données est un autre point critique. Plus de 60 % des salariés n'ont reçu aucune formation pour protéger la donnée client lorsqu'ils utilisent l'IA. Pourtant, le rapport Thales Data Threat 2025 montre qu'un quart des utilisateurs ont déjà inséré des données sensibles dans une IA publique, souvent par méconnaissance ou faute d'alternative.

Les analyses de l'INRIA, publiées en 2025, rappellent que les modèles génératifs reproduisent les biais présents dans les données historiques, un risque désormais encadré par l'AI Act, pleinement applicable depuis août 2024.

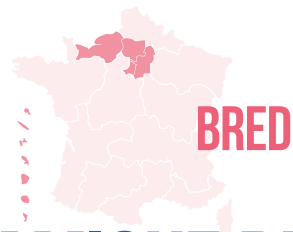
Là encore, l'entreprise ne peut pas ignorer ces enjeux, ni faire peser la responsabilité sur les salariés.

Les représentants SNB à la BPVF s'accordent sur le fait que l'innovation ne doit jamais servir de prétexte à dégrader les compétences, à accélérer les cadences ou à fragiliser la donnée client. L'IA doit rester un outil, pas un substitut à l'expertise humaine. Ils formulent donc la demande d'un cadre d'usage opposable, d'une formation obligatoire qui traite enfin des risques réels, l'interdiction du Shadow IA, la préservation des compétences métier et une gouvernance transparente associant les représentants du personnel. Cette transformation ne peut se faire au détriment des salariés.

**Le SNB BPVF défend une innovation maîtrisée, respectueuse du travail et de celles et ceux qui le réalisent.**

KARIM L'KHAYAT  
DÉLÉGUÉ SYNDICAL  
SNB/CFE-CGC  
BPVF





BRED

## UNE DYNAMIQUE DE TERRAIN AU SERVICE DES SALARIÉS : VERS UNE REPRÉSENTATION ENGAGÉE EN GUADELOUPE

Dans un contexte professionnel en constante évolution, la question de la représentation des salariés demeure essentielle. C'est dans cette perspective que le SNB a poursuivi ses visites de terrain en Guadeloupe.

Notre ambition affirmée : structurer et développer notre section afin de porter une voix forte, légitime et adaptée aux réalités locales.

Le but de cette démarche était double. D'une part, il s'agissait de signifier notre volonté d'accompagner les salariés de la Guadeloupe en tenant pleinement compte de leurs spécificités locales, tant sur le plan économique que social. D'autre part, cette visite nous a permis de sonder les salariés afin d'identifier celles et ceux qui souhaiteraient s'investir et candidater aux prochaines élections professionnelles de la BRED Guadeloupe et Îles du Nord.



**Cette dynamique collective prend tout son sens.**

Les échanges menés sur le terrain ont été particulièrement enrichissants. L'accueil réservé a été très positif, aussi bien au sein du réseau que dans les services administratifs. Cette dynamique encourageante m'a donc personnellement conforté dans l'idée que le SNB sera en mesure de constituer une liste solide et représentative aux prochaines élections.

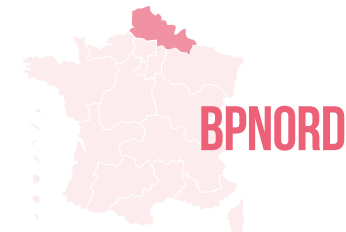
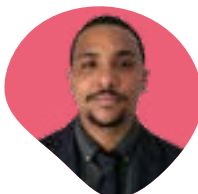
Au-delà des résultats concrets obtenus, je tiens à souligner l'investissement et le grand professionnalisme, alliant pédagogie, transmission d'expérience et efficacité sur le terrain des représentants SNB/CFE-CGC venus de métropole pour m'accompagner dans la démarche. Leur organisation rigoureuse a permis de structurer nos actions avec clarté et cohérence, renforçant ainsi la portée de notre démarche.

Aujourd'hui, cette dynamique collective prend tout son sens. Elle repose sur une volonté partagée : construire une représentation ancrée dans les réalités du terrain, capable de défendre les intérêts des salariés avec exigence, écoute et détermination.

Dans les semaines à venir, nous poursuivrons ce travail de proximité afin de consolider ce collectif et bâtir, ensemble, une équipe à la hauteur des enjeux.

**Parce que la force d'une représentation repose sur l'engagement collectif, le SNB/CFE-CGC et moi-même comptons sur vous !**

WARREN VALSIN  
REPRÉSENTANT  
DE SECTION SYNDICALE  
SNB/CFE-CGC  
BRED GUADELOUPE  
ET ÎLES DU NORD



BPNORD

## TOUR D'HORIZON DES DIFFÉRENTES MISSIONS

Elus SNB à la BP Nord : petit tour d'horizon des différentes missions :

### Les négociateurs :

Cette année encore, les délégués syndicaux SNB de la BP Nord ont mené les négociations annuelles obligatoires qui ont permis de classer notre établissement en seconde position sur notre secteur juste derrière le Crédit Mutuel, historiquement le plus généreux.

Les points essentiels obtenus sont la revalorisation des salaires de 500 à 1000€ sur les métiers en tension du réseau, l'augmentation du salaire minimum à 26K€ qui fait mécaniquement augmenter tous les salaires, les augmentations générales de 0,7 à 1,3%, l'enveloppe de 0,7% de la masse salariale pour les augmentations individuelles soit prêt de 400K€, les tickets restaurants pour les collègues du siège en télétravail, l'augmentation de la prime multi-portefeuilles qui passe en collectif, 0,1% de la masse salariale affectée à l'égalité professionnelle femmes/hommes...

La ténacité des équipes SNB a porté ses fruits dans le cadre d'un dialogue social constructif depuis plusieurs années avec une direction à l'écoute, permettant d'obtenir : les RTT pour tous, le Télétravail pour tous, les bonus pour tous et les titres restaurants pour tous les salariés en télétravail.

En 2026, les délégués syndicaux SNB entameront une discussion sur le temps de travail avec la direction.

### Le comité social et économique :

A la BP Nord, seuls les élus SNB animent le CSE, la commission sociale, la CSSCT, la commission de marchés, voyages, loisirs et partenaires.

Toute l'année, avec le secrétariat administra-

tif, le SNB propose des séjours, des voyages, des offres de partenariats étudiés en commission, des chèques vacances, des cartes cadeaux, des opérations bien être... et même de quoi passer de belles fêtes de Noël.



**La ténacité des équipes SNB a porté ses fruits...**

### Un métier multiple :

Les élus SNB sont avant tout des collaborateurs de la BP Nord et exercent leur métier au service du collectif. Parmi eux on retrouve différents métiers tels que des conseillers particuliers, conseillers commerciaux, responsable organisation, partenariats, conseiller en ligne assurance, technicien logistique, animateur, conseiller patrimoine...

C'est parce que le SNB est un syndicat constructif, multiple, apolitique, de tous horizons qu'il peut répondre aux interrogations, aux besoins de toutes et tous.

**Au quotidien, les élus SNB accompagnent, assistent et défendent les salariés de la banque.**

DUMONT FRANCK  
DÉLÉGUÉ SYNDICAL  
SNB/CFE-CGC  
BP NORD



# ODYSSÉE NANTES 2026

**Odyssée Nantes 2026 : la vague rose, catalyseur d'un syndicalisme d'action et d'anticipation**

En ce 8 mars 2026, Journée internationale des droits des femmes, la 20<sup>e</sup> édition nantaise d'Odyssée n'a pas seulement battu des records ; elle a écrit une page d'histoire solidaire. Avec près de 20 000 participants et 218 500€ collectés pour la recherche, l'heure n'est plus aux simples constats, mais à l'action. Représenter l'Union Régionale SNB/CFE-CGC Pays de la Loire dans ce défi, c'est porter une conviction viscérale : notre syndicalisme doit s'ancrer dans les grands combats sociaux et de santé publique.

Depuis le Cours Saint-Pierre, point de départ historique, la métropole a vu déferler une marée humaine inédite. Derrière l'objectif de mon Leica, j'ai pu capturer bien plus que des foulées sportives : j'ai immortalisé une communion d'esprits face à l'adversité.



L'intégralité des fonds reversés à des acteurs locaux majeurs du soin, tels que l'Institut de Cancérologie de l'Ouest (ICO) et le comité 44 de la Ligue contre le cancer, témoigne de la puissance de l'engagement collectif. Dans un monde du travail en perpétuelle mutation, cette endurance résonne intimement avec nos missions quotidiennes. La maladie ne s'arrêtant pas aux portes de l'entreprise, la santé devient un bien commun qu'il nous incombe de sanctuariser.

Défendre les droits des femmes et le droit à la santé n'est pas une simple déclaration d'intention. C'est un combat continu qui doit s'incarner dans tous les secteurs du monde professionnel.

Cette mobilisation transcende largement les frontières géographiques et les clivages corporatistes. Toutefois, la réussite d'un tel rassemblement ne doit rien au hasard : elle est le fruit d'une véritable ingénierie logistique. L'implication sans faille de Solen Torres, véritable cheville ouvrière de cette organisation pour sa section SNB Crédit Mutuel Loire Atlantique Centre Ouest, tout comme le soutien déterminant de l'équipe communication venus du SNB National, ont été les véritables moteurs de notre cohésion. Ce maillage solidaire a vocation à inspirer l'ensemble du monde du travail.



**Le syndicalisme de demain se construit aujourd'hui, sur le terrain.**

Notre volonté est claire : nous souhaitons ardemment renouveler et amplifier cette expérience lors de la prochaine édition. Cependant, l'engouement pour cette vague rose est tel que les inscriptions ont été littéralement prises d'assaut dès le mois de décembre. Pour pérenniser cette dynamique et permettre à chacun de se joindre à nous sur la ligne du prochain départ, l'anticipation sera notre maître-mot. Que l'on soit cadre dans la finance, ingénieur dans la métallurgie ou technicien dans l'énergie, les piliers de notre action exigent cette même vision

à long terme : garantir l'égalité salariale, accompagner face à la maladie et briser les plafonds de verre.

Le syndicalisme de demain se construit aujourd'hui, sur le terrain. Il refuse d'être hors-sol et devient un acteur incontournable de la prévention et de l'innovation sociale.



**Il est de notre responsabilité d'élus d'incarner cette modernité. Un syndicat fort, tel que nous le concevons au SNB/CFE-CGC.**

Il est de notre responsabilité d'élus d'incarner cette modernité. Un syndicat fort, tel que nous le concevons au SNB/CFE-CGC, comprend intimement que la performance globale d'une organisation repose sur la protection et la dignité de ses forces vives. En planifiant dès aujourd'hui notre participation de demain, nous démontrons que notre posture n'est pas seulement réactive, mais résolument tournée vers la prévention et le progrès partagé. L'engagement syndical devient ainsi le prolongement naturel et structuré de l'engagement citoyen.

**En définitive, les 218 500 euros collectés lors de cette 20<sup>e</sup> édition nantaise sont le reflet d'une synergie sociale exceptionnelle qu'il nous faut entretenir. C'est en cultivant cette solidarité, avec méthode et anticipation, que nous bâtissons le monde du travail de demain. Rendez-vous est pris pour mars prochain !**

**FRANCK TORRES**  
PRESIDENT UNION REGIONALE  
SNB-CFE-CGC  
PAYS DE LA LOIRE





**FLAVIE VERCOUTERE**  
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE BRANCHE BP

## LA COMMISSION PARITAIRE DE RECOURS : LA MOBILISATION DES EQUIPES

Dans la vie professionnelle, certaines étapes sont plus difficiles que d'autres. Les procédures disciplinaires, les rétrogradations ou les licenciements font partie de ces moments où les collègues peuvent se retrouver déstabilisés, parfois isolés face à des démarches complexes et à des délais très courts. Dans ces situations, l'accompagnement syndical prend encore plus de sens.

Pour le SNB/CFE-CGC, il est essentiel que chaque salarié confronté à ces circonstances puisse trouver auprès de ses représentants locaux des interlocuteurs capables d'écouter, d'expliquer les procédures et d'orienter vers les démarches les plus adaptées.



**Cette exigence suppose des équipes solides, formées et pleinement informées.**

Cette exigence suppose des équipes solides, formées et pleinement informées des mécanismes juridiques et des pratiques propres au secteur bancaire. Accompagner un collègue dans un moment aussi sensible ne s'improvise pas : il faut comprendre les enjeux, mesurer les conséquences des décisions à prendre et préparer chaque étape avec rigueur.

C'est dans cet esprit que le SNB, au sein de la branche BP, comme cela existe à l'AFB, a souhaité renforcer les compétences de ses élus et représentants en constituant et en formant une équipe dédiée. L'objectif est clair : accompagner les salariés concernés et siéger dans les commissions paritaires de recours lorsque des salariés sollicitent l'instance.

La formation, assurée par les juristes salariés du SNB, par des experts et des avocats, permet aux représentants d'être mis en situations en vue d'acquies progressivement une expertise mise au service des collègues.

Dans ces moments où les décisions entraînent des conséquences importantes sur la vie professionnelle mais aussi personnelle, la qualité d'accompagnement, la préparation des dossiers et la capacité à défendre chaque situation sont déterminantes.

Les représentants peuvent également s'appuyer sur l'équipe de juristes du SNB et aussi sur l'esprit d'entraide des membres pour analyser une situation, préparer une intervention ou accompagner un salarié.

**Cette cohésion entre élus et professionnels renforce ainsi la capacité du syndicat à agir avec sérieux et détermination, toujours dans l'intérêt des cadres et techniciens du secteur bancaire.**



**CHRISTELLE VAUDE**  
RESPONSABLE DU PÔLE JURIDIQUE SNB NATIONAL

## LA COMMISSION DE RECOURS DE LA BRANCHE BANQUE POPULAIRE

Un salarié licencié pour faute ou faisant l'objet d'une rétrogradation impliquant un changement de poste, peut saisir la commission de recours de la Branche Banque Populaire.

Le délai pour la saisir est très court, puisque le salarié ne dispose que de 5 jours calendaires à compter de la notification du licenciement.

Il faut donc être réactif et surveiller l'arrivée du courrier recommandé pour ne pas perdre de temps.

Tous les salariés n'ont pas nécessairement intérêt à saisir cette commission. Cette décision dépend de chaque dossier. Sans compter que les éléments fournis peuvent ensuite être utilisés par l'employeur lors de négociations ou devant les prud'hommes.

Si le salarié a été assisté par un élu ou représentant SNB/CFE-CGC à l'entretien préalable, il est alors essentiel d'échanger en amont tous les deux avec le représentant qui siègera à la commission.

Certains salariés veulent à tout prix saisir la commission avant tout pour pouvoir s'exprimer. Mais quelles que soient les raisons, il faut préparer le salarié à l'audience : présenter oralement sa version des faits, expliquer son parcours professionnel au sein de la société et donner des éléments de contexte entourant les faits reprochés.

Il s'agit d'être le plus clair et précis pos-

sible et de s'exprimer calmement. Inutile de noyer l'auditoire avec des faits sans lien avec le dossier.



**Le délai pour la saisir est très court [...] il faut donc être réactif.**

L'objectif est de convaincre les membres de la commission du bien-fondé de la contestation du licenciement, que le salarié estime injustifié, et de solliciter soit son annulation ou soit, à défaut, l'octroi d'une indemnisation en réparation du préjudice subi.

Il est important de comprendre que la commission n'a pas le pouvoir d'annuler le licenciement. L'avis rendu ne s'impose pas à l'employeur qui reste libre de confirmer ou non le licenciement au salarié.

**Les arguments portés dans l'avis par la délégation syndicale peuvent cependant permettre d'engager des négociations avec l'employeur ou serviront pour la suite en cas de contentieux judiciaire.**



**KARIM L'KHAYAT**  
DÉLÉGUÉ SYNDICAL BPVF

## LA COMMISSION DE RECOURS VUE PAR KARIM L'KHAYAT

Au sein du Groupe BPCE, la Commission Paritaire de recours est l'instance qui examine le dossier porté à la demande d'un salarié à la suite de son licenciement. Pour le Syndicat National de la Banque, chaque dossier est à considérer et à analyser. Chaque situation est spécifique.

Le travail des membres de la commission est parfois difficile. J'ai en tête un dossier dans lequel le salarié n'avait pas eu la capacité de transmettre à temps ses éléments. La commission a été contrainte de statuer uniquement sur les éléments fournis «à charge» par la direction. C'était frustrant non seulement pour le salarié mais pour les représentants aussi ! Le rôle au sein de cette commission est essentiel et conduit à la rédaction de deux avis, un par la délégation patronale et l'autre par la délégation salariale.



**C'était frustrant non seulement pour le salarié mais pour les représentants aussi !**

Face à la Direction, les représentants portent une voix parfois contradictoire. Dans ce cas, il est impératif d'argumenter l'avis ren-

du. Nous pouvons être amenés à souligner les failles managériales et/ou organisationnelles et aller jusqu'à contester la sévérité des sanctions. Cependant, la Commission n'a pas le pouvoir légal d'imposer l'annulation d'un licenciement ; l'employeur conserve le dernier mot.



**La Commission n'a pas le pouvoir légal d'imposer l'annulation d'un licenciement.**

L'avis rendu peut en revanche devenir un élément important dans la suite de la procédure éventuellement engagée par le salarié licencié. En effet, en relevant d'éventuelles incohérences dans un dossier durant les débats, nous préparons une possible négociation ou posons les bases solides d'un futur recours aux Prud'hommes.

**Vous l'aurez donc compris, le SNB joue un rôle essentiel dans cette instance et dans l'analyse objective des situations portées par les salariés y ayant recours.**

## ÊTRE TOUJOURS ATTENTIF À VOS BESOINS

**Le SNB/CFE-CGC met à disposition de ses adhérents un large panel de services d'assurance et d'assistance pour les accompagner au quotidien.**

### ASSISTANCE JURIDIQUE TOUS DOMAINES DU DROIT

Réservée exclusivement aux adhérents actifs (non retraités), cette assistance couvre divers domaines du droit : habitation, famille, consommation, services publics, etc. Cette assistance est exclusivement téléphonique.

### ASSISTANCE ET PROTECTION JURIDIQUE « VIE PROFESSIONNELLE »

Réservée exclusivement aux adhérents actifs (non retraités), pour toute question liée à votre activité salariée, nos experts en droit du travail sont à votre disposition par mail ou par téléphone.

### EN COMPLÉMENT, NOS ADHÉRENTS BÉNÉFICIENT D'UNE PROTECTION CIVILE ET PÉNALE

Dans les situations de mise en cause pour des actes effectués dans le cadre de vos fonctions, missions ou délégations et les situations de harcèlement, discriminations, injures, ou dommages corporels non accidentels.

### UNE PROTECTION SOCIALE ET PRUD'HOMALE

Face à des difficultés liées à votre employeur (pour l'exécution de votre contrat de travail ou en cas de licenciement/ démission) ou aux organismes sociaux (Pôle Emploi, CPAM, etc.). La protection juridique ne prend pas en charge les litiges dont le fait générateur est antérieur à la prise d'effet de votre adhésion ou qui présente un caractère non aléatoire à l'adhésion.

### ASSISTANCE PSYCHOLOGIQUE

En cas de difficultés personnelles ou professionnelles (deuil, maladie, stress, licenciement, etc.), une équipe de psychologues vous prend en charge. Modalités : Un premier rendez-vous téléphonique avec un psychologue sera planifié avec vous. Deux accompagnements par an, chacun comprenant jusqu'à 10 entretiens avec des psychologues spécialisés.

### ASSISTANCE ET PROTECTION JURIDIQUE SPÉCIFIQUE POUR LES ADHÉRENTS RETRAITÉS

Les garanties portent sur l'intégrité physique, le recours médical, paramédical et pharmaceutique, les services publics, les voyages, les animaux de compagnie, les emplois familiaux, la dépendance ; les mesures de protection d'un proche, les donations, legs et libéralités ainsi que le droit de visite des grands parents.

### CAFEYN

Un accès illimité à Cafeyn : de la presse nationale, régionale et internationale, des contenus variés : actualités, sport, économie, culture, bien-être... Accessible sur tous vos écrans (mobile, tablette, ordinateur) même en mode hors connexion.

### MUTUELLE SANTÉ SPÉCIFIQUE PROPOSÉE EN PARTENARIAT AVEC LA MGEN POUR LES ADHÉRENTS RETRAITÉS.

**POUR EN SAVOIR +  
RAPPROCHEZ-VOUS DE VOS REPRÉSENTANTS SNB/CFE-CGC.**

# CONGÉ DE NAISSANCE

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, définitivement adoptée le 16 décembre 2025, institue un congé de naissance supplémentaire de 1 ou 2 mois au choix du salarié.

Chaque parent pourra prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre. Ce congé sera fractionnable en 2 périodes de 1 mois. Il s'agit d'un nouveau congé, qui ne remplace pas les congés existants, et qui permettra aux parents de passer plus de temps avec leur enfant durant ses premiers mois.

Le Gouvernement a annoncé que le congé de naissance ne sera accessible qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026 pour l'ensemble des parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, ou dont la date de naissance était prévue à cette date.



**Pour les salariés, l'indemnisation sera dégressive.**

Selon la CNAM, les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et le 30 juin 2026 bénéficieront d'un délai supplémentaire exceptionnel de prise du congé de 9 mois à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026, le délai pour prendre ce congé sera de 9 mois à compter de la naissance de l'enfant ou, pour les parents adoptants, suivant l'arrivée de l'enfant

au foyer.

**Pour bénéficier du congé supplémentaire de naissance, les parents qui y ont droit devront avoir pris en amont leurs congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.**

Pour les salariés, l'indemnisation sera dégressive : le premier mois sera indemnisé à 70% du salaire net antérieur et le deuxième mois à 60% du salaire net antérieur, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, dont la valeur mensuelle est de 4 005€ au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Pour bénéficier de ce congé, les parents salariés devront simplement en informer leur employeur dans un délai de 1 mois avant la date de début de congé souhaitée. Il faudra préciser la durée, 1 ou 2 mois, et s'il est fractionné ou pris en une seule fois. C'est ensuite l'employeur qui fera la transmission auprès de la caisse primaire d'assurance maladie en charge de l'indemnisation.

**Les salariés n'ont aucune démarche à effectuer auprès de leur caisse primaire d'assurance maladie.**

CHRISTELLE VAUDE  
RÉPONSABLE DU PÔLE JURIDIQUE  
SNB/CFE-CGC



## BON A SAVOIR

Le délai de prévenance de 1 mois sera réduit à 15 jours lorsque le congé supplémentaire de naissance prend la suite immédiate du congé de paternité et d'accueil ou d'adoption et qu'il n'est pas possible, compte tenu de la durée de ce premier congé, de respecter le délai de droit commun de 1 mois.

Ce congé ne peut être pris en même temps que la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) qui permet notamment d'indemniser pour les salariés la prise d'un congé parental d'éducation. Toutefois, les 2 prestations pourront être prises l'une après l'autre.

L'indemnisation du congé supplémentaire de naissance ne pourra pas non plus être cumulée avec :

- Le complément libre choix du mode de garde au titre du même enfant ;
- L'allocation journalière de présence parentale ;
- L'allocation journalière de proche aidant ;
- Les indemnités journalières maladie ;
- Les indemnités journalières de maternité, paternité ou d'adoption ;
- Les indemnités journalières d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Les allocations chômage.

La ministre de la Santé, Stéphanie RIST, a indiqué le 10 février courant, devant les administrateurs de la Caisse Nationale des Allocations Familiales, que ce congé sera accessible dès le 1<sup>er</sup> juillet à tous les enfants nés, adoptés ou qui devaient naître après le 1<sup>er</sup> janvier 2026. (...). Elle a également précisé que l'ensemble des décrets nécessaires à son entrée en vigueur serait publié d'ici la fin du mois de mai au plus tard.

De son côté, l'Assurance maladie avait déjà apporté des précisions concrètes sur ce nouveau dispositif, dans une actualité publiée le 9 janvier 2026 sur le site [ameli.fr](https://www.ameli.fr), que vous pouvez consulter en cliquant sur le lien suivant :

[Qu'est-ce que le congé supplémentaire de naissance ? | ameli.fr](https://www.ameli.fr)  
[Assuré](#)



# INTERVIEW DE LAURENT LYON PAR MARIE-SOPHIE LESTEVEN KUJACZ

Retrouvez dans ce numéro de Réflexes un portrait, une interview ou une mise en lumière afin de partager avec vous l'histoire de ceux qui oeuvrent dans l'ombre et font les victoires du SNB/CFE-CGC au quotidien....

**Marie-Sophie Lesteven Kujacz : Bonjour Laurent. Pourrais-tu te présenter ? Quelles sont tes missions au sein de BPCE Payment Services ?**

**Laurent Lyon :** Bonjour, je suis Laurent Lyon, j'ai 58 ans, j'ai toujours exercé dans le secteur bancaire et aujourd'hui, je travaille chez BPCE Payment Services (entité du pôle BPCE Digital & Payments) qui est un acteur majeur dans le domaine du processing de la monétique et des flux de paiements. Pour mémoire, BPCE Payment Services gère plus de 20% des activités de processing des paiements en France.

Nos clients sont les banques et filiales du Groupe BPCE, ainsi qu'une clientèle externe composée d'établissements financiers et de prestataires de services de paiement.

Je suis Leader Manager Relation Clients, j'ai actuellement la responsabilité de deux équipes, dans mon parcours professionnel, je suis manager depuis plus de 25 ans, c'est un métier que j'affectionne, que je trouve très intéressant, qui apporte beaucoup dans la gestion de la relation humaine, du collectif et donne du sens et des responsabilités aux missions exercées.

De plus, j'ai la chance d'être en relation avec des clients ce qui nécessite de toujours satisfaire leurs attentes et besoins, cela est vraiment une source de motivation supplémentaire.

**M-SLK : Depuis quand es-tu engagé dans le syndicalisme ?**

**LL :** Je suis adhérent au SNB depuis de nombreuses années (18 ans), j'ai exercé plusieurs mandats, membre CHSCT, Représentant Syndical, Délégué Syndical, élu au CSE, Délégué Syndical de UES BPCE Payments / BPCE PS et maintenant Délégué Syndical pour le Collectif BPCE.

**M-SLK : Quelles sont les principales motivations qui t'ont amené à rejoindre le SNB ?**

**LL :** J'ai trouvé très rapidement très intéressant d'adhérer au SNB/CFE-CGC qui est un syndicat apolitique, pragmatique et qui défend les salariés, toujours soucieux du bien-être et de l'épanouissement professionnel et personnel des salariés. Le SNB/CFE-CGC est également attentif au développement économique de l'entreprise et à une juste et équitable répartition de ses résultats.

Dans mon comportement syndical, j'essaie toujours d'écouter les attentes des salariés, de me tenir informé des évolutions du droit du travail, de coopérer, de défendre l'intérêt des salariés, d'analyser les contraintes de l'ensemble des parties prenantes pour réussir un dialogue social constructif et pragmatique.

Je suis là aussi pour conseiller et accompagner les salariés.

**M-SLK : Comment appréhendes-tu les négociations ?**

**LL :** Les négociations avec la Direction sont toujours intéressantes et stimulantes, nous sommes mandatés pour cela, à titre d'exemple, j'ai participé à la négociation du dernier accord télétravail au sein du Collectif BPCE, après plusieurs réunions de négociations, nous avons collectivement réussi à trouver un accord de qualité qui respecte les équilibres et répond à l'attente des salariés. J'essaie toujours de trouver le bon axe de négociation pour accéder au meilleur accord possible.

Je suis vraiment très heureux de représenter le SNB/CFE-CGC qui est le premier syndicat de la Banque, de la Finance et du Crédit en France.

**M-SLK : Tu viens d'être nommé DSC du Collectif BPCE. Que cela va-t-il changer ?**

**LL :** Cela va me permettre de participer à d'autres instances au sein du Collectif BPCE, de travailler sur des orientations plus globales, avec davantage de coordination et de coopération avec d'autres DS SNB du Collectif.

C'est un nouveau rôle très intéressant avec un volet négociation amplifié et auquel je vais me consacrer, avec toujours à l'esprit d'être au service des salariés du Collectif BPCE.

**M-SLK : Quels seront, selon toi, les principaux enjeux sociaux à venir pour le collectif BPCE ?**

**LL :** Les enjeux sont nombreux et s'inscrivent dans un contexte de transformation profonde de nos métiers, notamment avec la digitalisation et l'évolution des modes de travail. Il est essentiel d'accompagner les salariés dans ces changements, en veillant à maintenir leur employabilité et en développant leurs compétences.

Par ailleurs, les questions liées à la qualité de vie au travail, à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ainsi qu'au

sens donné au travail restent des priorités fortes. Notre rôle sera d'être particulièrement vigilants pour que ces transformations se fassent dans le respect des salariés, avec un dialogue social de qualité et des accords équilibrés.

**M-SLK : Quel message souhaites-tu adresser aux adhérents et plus largement aux salariés du groupe ?**

**LL :** Je souhaite avant tout leur dire que leur engagement et leur confiance sont essentiels. Le syndicalisme est avant tout une démarche collective, basée sur l'écoute, la proximité et la volonté d'agir concrètement pour améliorer le quotidien de chacun.

J'encourage les salariés à ne pas hésiter à nous solliciter, à partager leurs préoccupations et leurs idées. C'est grâce à ces échanges que nous pouvons porter des revendications pertinentes et construire des solutions adaptées.

Je resterai pleinement investi, avec humilité et détermination, pour défendre leurs intérêts et contribuer à un dialogue social constructif au sein du collectif BPCE.

**M-SLK : Merci Laurent.**

MARIE-SOPHIE LESTEVEN KUJACZ  
DÉLÉGUÉE SYNDICALE  
NATIONALE SNB/CFE-CGC  
COLLECTIF BPCE / BPCE  
SOLUTIONS IMMOBILIÈRES



FRÉDÉRIC GUYONNET, PRÉSIDENT DU SNB/CFE-CGC

# CHOC PÉTROLIER ET INERTIE POLITIQUE : LA FRANCE FACE À LA CRISE

Le 28 février 2026, les Etats-Unis et Israël décident de lancer des attaques ciblées sur l'Iran. En réponse l'Iran décide d'attaquer à son tour : le Koweït, la Jordanie, Bahreïn, le Qatar, l'Irak et l'Arabie Saoudite.

Tout le moyen orient s'embrase et le baril de pétrole passe 65\$ à 115\$ en quelques jours. Les impacts sur l'économie mondiale sont importants et en France les premiers effets se font ressentir rapidement. Le prix du litre d'essence dépasse les 2€, entraînant ainsi une nouvelle inflation : hausse des couts de transport qui sont en train d'être répercutés sur le prix des marchandises et des services.



## Prendre des mesures rapides et faire baisser le prix de l'essence.

Le SNB/CFE-CGC comme d'autres acteurs de la vie publique ont tout de suite réagi en demandant au gouvernement de prendre des mesures rapides et à sa main pour faire baisser mécaniquement le prix de l'essence à la pompe :

- Suspension des certificats d'économie d'énergie (CEE) sur les carburants (gain 0,15€/litre) ;
- Baisse de la TVA sur le litre de carburant

en passant de 20% à 10% (voir 5,5% si la hausse s'intensifie) ;

- Baisse de la TIPP (Aujourd'hui environs 0,30€/litre à diviser par 3).

Mais le gouvernement reste sourd, les entreprises et les particuliers vont alors commencer à aller de plus en plus mal. Beaucoup d'entreprises seront obligées de ponctionner leurs réserves pour faire face aux charges et ne pourront pas compenser la baisse du pouvoir d'achat de leurs salariés. La crise s'installe et le gouvernement ne réagit pas.

Le secteur bancaire est le secteur miroir de l'économie. Il sera impacté par répercussion. Quant aux salariés, ils souffrent aussi de la hausse des prix du carburant. C'est encore plus vrai en ruralité que dans les grandes métropoles qui bénéficient de transports en commun. Notre maillage



## Le secteur bancaire est le secteur miroir de l'économie.

du territoire oblige certains collègues qui travaillent en agence notamment à faire quelques fois plus de 100 voir 200 km par jour. La facture devient vite ingérable.



## Le SNB/CFE-CGC propose plusieurs options.

En attendant que la crise passe, le SNB/CFE-CGC propose plusieurs options puisque rien ne semble venir de l'état :

- Augmenter le nombre de jours de télétravail le temps de la crise permettant à certains d'effectuer moins de trajets domicile/travail ;
- Revoir les affectations pour que les salariés travaillent dans les lieux plus proches de chez eux lorsque cela est possible ;
- Inciter au recours aux transports en commun ou électrique avec la mise en place d'aides dédiées ;

**Cette mauvaise passe durera le temps du conflit, en espérant que cela ne s'éternise pas comme en Ukraine...**

Adhérer !



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



# DES EXPERTS À VOTRE ÉCOUTE !

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



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



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



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



**H'SOUNA BENSALAH**  
DÉLÉGUÉ SYNDICAL  
SNB/CFE-CGC COLLECTIF BPCE /  
BPCE SOLUTIONS INFORMATIQUES  
03 90 41 80 18  
HSOUNA.BENSALAH@IT-CE.FR



**MARIE-SOPHIE LESTEVEN KIJACZ**  
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE  
SNB/CFE-CGC COLLECTIF BPCE  
/ BPCE SOLUTIONS IMMOBILIÈRES  
06 88 61 87 26  
MARIE-SOPHIE.LESTEVEN@BPCE.FR



**MORGANE LITOUX**  
DDÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE  
SNB/CFE-CGC COLLECTIF BPCE / NATIXIS  
07 87 77 11 42  
MORGANE.LITOUX@NATIXIS.COM



**LAURENT LYON**  
DÉLÉGUÉ SYNDICAL NATIONAL  
SNB/CFE-CGC COLLECTIF BPCE  
/ BPCE PAYMENTS SERVICES  
06 25 01 71 32  
LAURENT.LYON@BPCE.FR



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



**SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE  
GROUPE BPCE**

1er syndicat de la Banque, de la Finance et du Crédit !