RÉFLEXESNBBP

LE MAGAZINE DU SYNDICAT NATIONAL DES **BANQUES POPULAIRES ET LEURS FILIALES**

N°9 JANVIER **2017**

IL EST URGENT D'AGIR !

LE SNB/CFE-CGC EST PRÊT À S'ENGAGER !

» L'ACTU // À L'AFFICHE : Accord « HANDICAP » le SNB a signé // INFO GROUPE : Le CIE // PAROLES D'EXPERT : Agir Contre le sexisme **» EN RÉGION** // BPACA // BPO // BPN // BPOCC **» REGARDS** // À SAVOIR : Comparatif des rémunérations par BP // LE + INFO : Le congé proche aidant // Banques françaises, la sidérurgie de demain ? // L'INFO RETRAITE : Avec un forfait jour pas de retraite progressive ! **» INTERVIEW** // Fusion BP méditerranée

SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE
BANQUE POPULAIRE

LE RÉSEAU SOCIAL DES
BANQUES POPULAIRES ET LEURS FILIALES

Jean-Marc WECKNER
Délégué Syndical National
BP Alsace Lorraine Champagne

MEILLEURS VŒUX POUR 2017 !

Le temps a filé à grande vitesse ! On dirait que les heures n'ont plus 60 minutes, que les jours n'ont plus 24 heures, que les années n'ont plus 365 jours, tellement le temps passe vite. Et pourtant il nous en faudrait, du temps… C'est probablement ce qui manque à beaucoup de collaborateurs au quotidien, mais aussi ce qu'il faut à nos collègues convalescents. Il est de bon ton d'avoir une pensée pour tous en ce début d'année et leur souhaiter un bon rétablissement !

Le temps, c'est aussi celui du changement, celui où les banques cherchent le bon modèle d'agence lié à la refonte en profondeur de la relation client. Le temps aussi où les groupes bancaires français et étrangers annoncent des fermetures d'agences, en plus ou moins grand nombre, avec comme objectif une réduction des frais de gestion pour compenser la baisse des taux des prêts.

Le Groupe BPCE n'en est pas exempt et des fermetures d'agences sont prévues dans les différentes entités du Groupe, notamment dans les Caisses d'Epargnes et les Banques Populaires, amenant par là-même des inquiétudes auprès des salariés.

Le temps aussi des incertitudes électorales avec son lot de promesses, dont certaines seront sûrement très difficiles à tenir… Mais la vie politique est ainsi faite. Le SNB n'a aucune attache politique et reste un syndicat professionnel, celui qui s'occupe de la profession bancaire et financière ! Mais cela ne l'empêchera pas de s'exprimer sur toutes les évolutions règlementaires et sociétales à venir.

Une année vient de s'achever, une autre a commencé, démarrée comme toujours sur les chapeaux de roue. **Prenons un peu de temps pour notre vie personnelle et familiale, de salarié actif ou de retraité, car ce temps est important et surtout indispensable à l'épanouissement de l'individu.**

AU NOM DE L'ÉQUIPE RÉDACTIONNELLE, BONNE ET HEUREUSE ANNÉE 2017 !

// À L'AFFICHE

ACCORD « HANDICAP » LE SNB A SIGNÉ !

Le SNB a de nouveau apposé sa signature sur « l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Branche Banque Populaire ». Sur les 3 prochaines années, cet accord doit améliorer les résultats encourageants constatés durant l'accord précédent. Le SNB a contribué à obtenir des avancées sur divers thèmes.

ISABELLE HERBEMONT-DUPUY
Permanente Syndicale - CDT COOP

» LE TAUX D'EMPLOI GLOBAL

L'objectif a été revu en hausse à 4,7%. Pour rappel, les objectifs précédents étaient de 4% en 2013 puis 4,3% en 2016. Ce taux marque l'engagement de la Branche BP de poursuivre sa progression vers le taux légal (6% minimum). Dorénavant, le taux d'emploi direct (salariés) et le taux d'emploi indirect (recours à des sous-traitants qui emploient des personnes en situation de handicap) sont distincts. A fin 2019, ces taux devront atteindre respectivement au moins 4% et 0,7%.

» L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE TAUX D'EMPLOI PAR LES DIFFÉRENTES BP

Certains établissements manquent de volonté politique sur ce sujet. Ainsi deux BP affichent des taux compris entre 2 et 3%, et deux autres des taux compris entre 3 et 4%. La DRH Groupe a pris l'engagement d'inciter toutes les BP à contribuer à atteindre cet l'objectif.

» LE RENFORCEMENT DU RÔLE DE LA MISSION NATIONALE HANDICAP

Un de ses objectifs est « la promotion et le développement du recrutement et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap auprès des entreprises de la Branche ». Le SNB appuie cette action, qui permettra d'atteindre cet objectif.

» L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

L'accord prévoit l'octroi d'une contrepartie sous forme de repos, lorsque le temps de trajet domicile/travail est majoré du fait du handicap. Le SNB milite pour le travail délocalisé (télétravail à domicile ou sur un poste professionnel plus proche du domicile que le lieu d'affectation) qui doit être un axe de développement pour l'embauche et le maintien dans l'emploi de ces salariés. Cette possibilité n'est déclenchée qu'après le constat et l'intervention du Médecin du Travail. Le SNB continuera de porter cette demande avec des négociations sur ce thème.

Le SNB vise également l'obtention d'une contrainte plus forte, avec la fixation d'un taux plancher d'emploi direct et indirect à atteindre par chacune des BP.

// PAROLES D'EXPERT

AGIR CONTRE LE SEXISME
1ÈRE PARTIE

PAR CHRISTELLE VAUDE (JURISTE SNB)

Le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle a publié un « KIT pour agir contre le Sexisme ». Constitué d'une Fiche Juridique, de Fiches Repères et de 10 leviers pour agir en entreprise, nous vous proposons dans ce numéro d'aborder la Fiche Juridique et dans les deux prochains numéros les Fiches repères et les 10 leviers pour l'Entreprise.

I - LA FICHE JURIDIQUE : La loi du 17 Août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a introduit l'interdiction des agissements sexistes dans le code du Travail. La loi du 8 Août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a, quant à elle, renforcé cette disposition en obligeant les entreprises à rappeler cette interdiction dans leurs règlements intérieurs et en impliquant les CHSCT dans la prévention des agissements sexistes.

Ce dispositif vient compléter les mesures existantes contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. Les agissements sexistes se définissent comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (C. trav. art. L 1142-2-1). En l'absence de précision, il appartiendra aux juges de définir en quoi consiste un tel environnement.

> **Le SNB se doit d'alerter sur ces situations stressantes et douloureuses. Les femmes sont majoritairement la cible de ces manifestations sexistes. Ces comportements sont lourds de conséquences aussi bien pour les salariés que pour l'entreprise : perte de confiance en soi, mal-être au travail, dégradation de la santé physique et mentale des salariés, etc.**

Les manifestations du sexisme sont multiples : critiquer une femme en la jugeant non « féminine », un homme en le déclarant non « viril », avoir une conduite verbale ou une posture déplacée, interpeler familièrement, discriminer selon le sexe, répéter des blagues ou remarques sexistes…

L'agissement sexiste est défini par la réunion de 3 éléments : 1/ L'existence d'un ou plusieurs éléments de fait. 2/ l'atteinte à la dignité de la personne ou la création d'un environnement malsain 3/ un lien entre les agissements et le sexe de la personne. Pour être qualifiés d'agissements sexistes, on prendra notamment en compte la fréquence et la durée des agissements, leur gravité, la situation du salarié au sein de l'entreprise et l'environnement de travail. L'auteur de ces pratiques pourra être sanctionné par l'employeur, sanction pouvant aller de l'avertissement jusqu'au licenciement. Quant au salarié, victime de ces agissements, il pourra demander aux juges prud'homaux la réparation du préjudice subi.

Le Ministère du droit des femmes propose aux employeurs d'afficher leur engagement contre le sexisme, de proposer des actions de sensibilisation et de formation, d'intégrer le sexisme dans le plan des risques, de mettre en place un baromètre d'alerte et aussi d'assurer un suivi des victimes dans le temps. **Le SNB veillera à ce que des actions concrètes soient mises en place au sein de vos entreprises.**

// INFO GROUPE

CIE // LE COMITÉ INTER-ENTREPRISES DU GROUPE

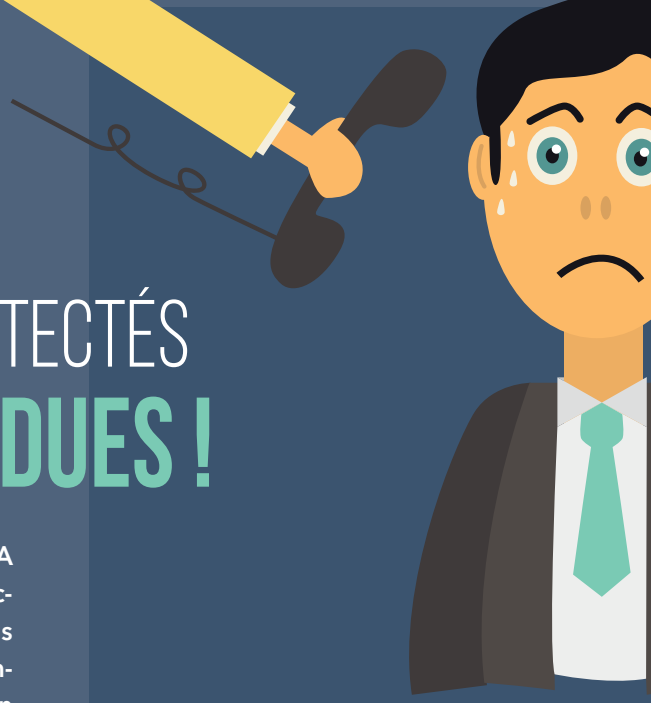
Le SNB a signé l'accord relatif au « Comité Interentreprises BPCE Branche BP ».

Il définit la cotisation versée par les comités d'entreprise ou d'établissement (CE) adhérents et les règles de fonctionnement du CIE jusqu'à son échéance, le 14/11/2020.

Le CIE a pour but de développer et mutualiser les activités sociales et culturelles dédiées aux salariés du Groupe BPCE. Actuellement, 25 CE du Groupe y ont adhéré, dont 16 Banques Populaires. C'est un accès facilité à des activités de loisirs et de culture au bénéfice de près de 29 000 salariés, leur famille, et en particulier leurs enfants.

Le CIE a proposé aux jeunes de 4 à 25 ans plus de 70 destinations, en France et à l'étranger. 1730 départs en colonies de vacances et séjours linguistiques ont été acceptés, soit 100% des demandes !

Le CIE c'est aussi un patrimoine entretenu et proposé à des prix attractifs : 130 logements répartis sur l'ensemble du territoire. Hors vacances scolaires, ils sont proposés à prix fixe allant de 120€ à 180€ suivant la capacité du logement. Le CIE propose également des week-ends à vocation culturelle.



// BP AQUITAINE CENTRE ATLANTIQUE

DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DÉTECTÉS DES RÉSOLUTIONS ATTENDUES !

ARNAUD BARON
Délégué Syndical - BPACA

Fusions BPSO/BPCA et BPACA/CCSO, Projet +X ACA (Spécialisation des portefeuilles, réorganisation accueil agence), dématérialisation, digitalisation… Cinq ans de mutations aux enjeux fondamentaux, avec de forts impacts humains. Le SNB a souvent alerté sur la dégradation des conditions de travail et insisté sur l'écart entre vision théorique et réalité du terrain.

Les marges de manœuvres plus réduites et le manque de reconnaissance côtoient le stress, le turn-over, les suppressions de postes, les évolutions de procédures internes, la conformité renforcée, les heures supplémentaires systématisées, entraînant des risques psychosociaux (RPS).

L'enquête menée par le cabinet expert FHC Conseil, votée notamment par le SNB au CHSCT de Juin 2015, a duré 7 mois et a respecté 3 étapes : 1/ Entretiens de cadrage avec le management pour mesurer les enjeux 2/ Evaluation des RPS par un questionnaire confidentiel auquel la très grande majorité des collaborateurs a répondu 3/ Explication des résultats. Diagnostic :

> le soutien social est une ressource majeure à la BPACA

> les évolutions impactent de façon négative : tension et stress

> le surinvestissement des collaborateurs surchargés est constant

> l'absence de reconnaissance fragilise l'équilibre, ne tenant que par un collectif

> le collectif, s'il est mis en difficulté, peut nuire au niveau de l'investissement

> la réalité du travail n'est pas prise en compte pour un rapport au travail négatif

> le fonctionnement en équipe incomplète est fréquent

> les interactions sont compliquées avec le siège

> l'ambiguïté des critères d'appréciation des résultats est pénalisante

> les relations avec le management se dégradent sous la pression des changements

> la reconnaissance salariale reste faible.

Les mutations se déploient, les objectifs augmentent, les moyens diminuent. Le stress, la souffrance des collaborateurs et la perte de la maîtrise de la charge réelle augmentent.

Il faut maintenant lancer un plan d'actions et suivre l'évolution des RPS, établir des axes de prévention, prendre en compte la réalité de la charge du travail, la diversité et la variabilité des portefeuilles, développer un processus continu et efficace de reconnaissance, et former les managers à la prévention des RPS. Le SNB s'engage dans la quête de cette avancée sociale pour le mieux-être de tous les salariés.

// BP OCCITANE

LES EXPERTS SAV MUTENT À LA BP OCCITANE

SANDRINE SIMONIN-MOREAU
Déléguée Syndicale - BPOC

À la BPOC, les « experts SAV » (Service Après-vente) exercent un métier permettant au réseau de bénéficier de nombreux points d'appuis.

Ces experts assistent le réseau tant sur le traitement de la conformité niveau 1 que sur la formation aux nouveaux outils ou encore pour l'accompagnement des débutants. De l'avis de tous, les experts SAV jouent un rôle essentiel. Mais ce rôle va évoluer. Leur métier va être scindé en deux activités distinctes : les uns seront spécialisés dans des activités de contrôle, tandis que les autres se consacreront à l'accompagnement et à la formation du réseau, principalement sur l'outil. Il manque cependant un pan essentiel du métier : l'assistance réseau, tant téléphonique que physique, qui disparait. Elle est pourtant indispensable au quotidien pour les collaborateurs.

Le milieu bancaire continue son inexorable évolution entre une conformité de plus en plus drastique et une meilleure expertise métier. Le poste d'expert SAV n'échappe hélas pas à ces bouleversements.

// BP OUEST

ALODIS RENFORT AGENCE GESTION DE LA CLIENTÈLE À DISTANCE

BERTRAND HARDY
Délégué Syndical - BPO

Dans un contexte de fragilisation de certaines agences liée à des absences longue durée et congés maternité, l'insatisfaction client est grandissante avec de forts risques d'attrition.

L'objectif du dispositif est de permettre le traitement des demandes clients pendant les absences des conseillers particuliers, capter les opportunités de PNB et ainsi alléger le travail du Directeur d'Agence et des collaborateurs présents.

La Direction du Réseau et les Ressources Humaines identifieront les agences concernées et leurs adresseront les demandes de prise en charge.

Ce dispositif temporaire de soutien aux agences se concrétisera par une gestion déportée vers ALODIS : messagerie Outlook, report de la ligne directe du conseiller, réalisation de rendez-vous à distance (par téléphone, Webex et visio à terme), traitement de la Gestion de la Relation Client avec le Plan d'Opportunités Commerciales, ainsi que l'instruction des demandes de prêts.

Seule la partie commerciale du portefeuille sera confiée à « ALODIS Renfort Agence », la gestion des risques (écartés, LAB, alertes crédits, alertes fraude) restant sous la responsabilité de l'agence, tout comme la messagerie vocale, sauf exception pour certains messages liés à des dossiers traités par le conseiller ALODIS.

L'opération pilote démarrée le 13 septembre dernier durera 6 mois. Elle couvre les deux Groupes les plus impactés par les absences (la Sarthe avec l'agence Château-du-Loir et l'Orne avec la Ferté-Macé). Deux collaborateurs au profil réseau ont été sélectionnés et exercent au sein de l'équipe ALODIS.

À l'issue de cette période de test prévue jusqu'en février 2017, la décision sera prise quant à la généralisation ou non de ce dispositif « nouvelle génération ».

// BP NORD

NOUVELLE CIRCULAIRE VACANCES CHÈQUES-VACANCES 2017

FRÉDÉRIC MASSA
Secrétaire CE - BPN

Les élus du Comité d'Entreprise (CE) de la Banque Populaire du Nord (BPN) ont mis en place, après beaucoup d'hésitations, une nouvelle circulaire vacances/chèques vacances.

Cette décision difficile à prendre est liée à un redressement URSSAF de 450 K€, dû à l'oubli dans une circulaire en 2011, de 8 CDD qui n'ont pu bénéficier d'un plan chèques-vacances. Le CE a naturellement contesté devant le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) ce redressement imputable aux années 2011, 2012 et 2013.

Par prudence, à la demande des élus SNB, le Secrétaire du CE a interrogé par rescrit l'URSSAF. Cette démarche est restée sans réponse, l'URSSAF prétextant la contestation du redressement devant le TASS.

Les contraintes n'allant jamais seules, la question de revoir de fond en comble la répartition des œuvres sociales entre les salariés s'est d'autant plus posée que le budget alloué par l'entreprise a diminué (lié à la baisse de la masse salariale). C'est pour répondre à cette double contrainte que les élus du CE de la BPN ont décidé de fusionner, pour l'année 2017, les budgets vacances et chèques vacances.

Chacun sait que personne n'aime voir changer ses habitudes, il est facile d'imaginer que cette remise en cause de trente ans de fonctionnement ne se fait pas sans difficultés.

L'ambition de ce profond changement est d'être à nouveau plus équitable dans la répartition du budget des œuvres sociales envers les salariés. Il a malheureusement fallut un rappel de l'URSSAF pour y arriver.

ISABELLE HERBEMONT-DUPUY
Permanente Syndicale - CDT COOP

// À SAVOIR

COMPARATIF DES RÉMUNÉRATIONS PAR BP

Début 2014, RéflexeSnbbp était créé. Dans ce 1er numéro, le SNB proposait un tableau comparatif des rémunérations dans les établissements de la Branche Banque Populaire. Deux ans plus tard la BRED est toujours première mais certains établissements ont changé de rang dans le classement.

Le SNB vous propose de regarder comment se positionne votre entreprise :

	Rémunération moyennes 2015 (en €)									Rappel 2012	
Etablissement	Salaire TMB	Rang	Salaire Cadres	Rang	Ttes catégories	Rang	I&P	Rémunération	Rang	Rémunération	Rang
Alpes	28855	12	49442	7	38035	7	5633	43668	8	39671	11
Als. Lor. Champ*	29769	8	49094	8	37780	9	7383	45163	5	42348	5 & 6
Aqu. Centre Atl.	29777	9	47376	14	36002	13	7896	43898	6	41702	7
Atlantique	30199	5	48669	9	38470	5	4281	42751	10	38115	18
Bourgogne FC	29410	10	48637	10	36884	11	5816	42700	11	40341	9
Bque de Savoie	25273	19	40145	19	31181	19	3129	34310	19	33969	20
BRED	30796	4	55136	3	44020	3	11830	55850	1	52011	1
Casden	32858	1	60335	1	44476	2	7700	52176	2	46590	3
Côte d'Azur	30854	3	49976	6	38116	6	3658	41774	14	38364	17
Crédit Coop.	30185	6	57459	2	46053	1	3055	49108	3	48596	2
Loire & Lyon	28432	14	50807	4	37915	8	2960	40875	16	40157	10
Massif Central	29409	11	45213	18	34881	16	4539	39420	18	39115	14
Nord	27882	16	47841	13	36544	12	5457	42001	12	39629	12
Occitane	28698	13	45618	17	33539	18	7615	41154	15	39521	13
Ouest	27865	17	48424	12	35213	15	4800	40013	17	37167	19
Provençale	26990	18	47022	15	35235	14	6619	41854	13	37167	19
Rives de Paris	31767	2	50066	5	39874	4	7037	46911	4	44568	4
Sud	28151	15	46369	16	33921	17	9178	43099	9	38952	15
Val de France	30009	7	48631	11	36983	10	6883	43866	7	41202	8
Moyenne	29327		49277		37638		6077	43715		41099	

*fusion de BP Alsace et BP Loire Champagne • Source : Secafi - Moyennes 2016 et 2012

// AFFAIRE À SUIVRE

Les Banques Populaires étaient au nombre de 18 en 2014. En 2017, après les fusions qui ont donné naissance à BP AURA (BPA, BPLL et BPMC) et BP Méditerranée (BPPC et BPCAZ), elles ne sont plus que 15.

BP	PNB (M€)	Résultat Net (M€)	COEX	Coût du risque	Effectifs
Alpes	301,6	52,5	64,9%	8,5%	1571
Als. Lor. Champ*	540,9	65	65,5%	12,4%	2652
Aqu. Centre Atl.	401,4	66	64,2%	9,3%	2165
Atlantique	242,9	30,3	73,5%	12,7%	1499
Bourgogne FC	354,4	66,6	60,8%	11,4%	1740
BRED	1057,2	238,1	60,3%	7,9%	3697
Casden	188,8	26,8	70,5%	9,8%	511
Côte d'Azur**	183,3	3	49976	6	1083
Crédit Coop.	401	37,8	78,4%	7,6%	1930
Loire & Lyon*	221	30	65,2%	13,2%	1095
Massif Central*	155,4	26,7	62,2%	7,4%	850
Nord	207,4	32,2	65,7%	8,8%	1174
Occitane	370	66,3	63,7%	10,0%	2102
Ouest	232,5	28,3	70,3%	13,4%	1389
Prov. et Corse *	140,2	5,5	73,2%	7,3%	901
Rives de Paris	546,5	92	62,2%	7,9%	2518
Sud	328,7	65,3	64,5%	7,7%	1763
Val de France	400,1	73,9	65,2%	8,9%	2093
Moyenne BP	**348,5**	**56,5**	**65,6%**	**9,1**	**1707**

* BP AURA après fusion ** BP Méditerranée après fusion - Source Secafi rapport économique 2015

François PEROL ne fait pas mystère de sa volonté de réduire encore le nombre de BP et de Caisses d'Epargne. Un des critères pourrait être la taille du PNB dont le seuil critique serait de 500 M€. Votre BP sera-t-elle amenée à fusionner ? Pour le savoir, consultez ses données économiques. Ne négligez pas l'âge du capitaine (DG), ni la date de fin de son mandat… deux facteurs qui ont déjà prouvé leur pertinence !

// LE+ INFO

LE CONGÉ PROCHE AIDANT

Depuis le 1er janvier 2017, les salariés qui aident un proche malade, âgé ou handicapé peuvent bénéficier du «congé proche aidant», une mesure de la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement (ASV).

Grâce à ce congé sans solde d'une durée de trois mois, renouvelable une fois, les salariés peuvent prétendre à une meilleure « articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ».

Se substituant au « congé de soutien familial », le « congé proche aidant » élargit notamment les bénéficiaires aux aidants sans lien de parenté avec la personne qu'ils aident et aux aidants de personnes accueillies en établissement. En outre, ce congé peut être transformé en « période d'activité à temps partiel », les nouvelles modalités d'utilisation permettant son fractionnement.

Cette mesure vient en complément d'une circulaire du 14 novembre 2016 prévoyant que les aidants familiaux nés à partir du 1er juillet 1951, ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée, peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein à 65 ans, contre 67 pour les autres assurés.

BANQUES FRANÇAISES
LA SIDÉRURGIE DE DEMAIN ?

RÉGIS DOS SANTOS
Président National SNB/CFE-CGC

Depuis la rentrée 2016, plus de 20 000 suppressions de postes ont été annoncées dans les banques européennes. Elles interviennent après les 130 000 déjà annoncées en 2015 dans l'ensemble de l'Europe.

RÉDUCTION LENTE ET RÉGULIÈRE EN FRANCE, POUR L'INSTANT !

En France, les effectifs du secteur bancaire diminuent régulièrement depuis plusieurs années. Cette érosion lente a permis d'éviter des plans sociaux massifs similaires aux autres banques européennes, en utilisant une pyramide des âges favorable.

LA BANQUE FRANÇAISE, SIDÉRURGIE DE DEMAIN ?

Le rapport NORA-MINC l'évoquait déjà en 1977, voilà près de 40 ans, sans que sa funeste prédiction ne se soit jusqu'à présent réalisé : **la banque, sidérurgie de demain ?**

Confrontés à un niveau exceptionnellement bas des taux d'intérêt et un quasi encadrement des commissions, le PNB et les résultats des banques de détail sont en baisse très significative. Par ailleurs, la digitalisation qui s'accélère considérablement depuis quelques mois, l'apparition de nouveaux intervenants dans le secteur (Fintech, GAFA, etc....) non soumis aux mêmes règles drastiques qui s'imposent aux banques traditionnelles, l'arrivée progressive de l'intelligence artificielle, etc… représentent autant de menaces nouvelles contre l'emploi dans le secteur bancaire.

IL EST URGENT D'AGIR ! LE SNB/CFE-CGC EST PRÊT À S'ENGAGER !

Tous les grands groupes bancaires et financiers s'engagent dans l'élaboration de nouveaux « plans de développement » ou « plans stratégiques » pour intégrer pleinement, dès 2017, l'irruption du digital dans la vie des entreprises.

Le SNB/CFE-CGC ne sera pas le « Don Quichotte » de la digitalisation. La « rupture digitale » qui va faire basculer le secteur professionnel de la banque dans un monde entièrement nouveau dont on commence à peine à entrevoir les contours, ne cessera pas de s'imposer. Il convient d'organiser dès maintenant, ce « changement de monde » pour que les salariés n'en soient pas les victimes mais de vrais acteurs.

Dans cette perspective, le SNB/CFE-CGC réclame la mise en œuvre, parallèlement aux divers « plans stratégiques » des entreprises, d'un véritable « plan social d'urgence » intégrant :

- des efforts exceptionnels à engager en matière de formation professionnelle pour assurer l'employabilité de l'ensemble des collaborateurs des entreprises
- la négociation de véritables accords de « mobilité » pour permettre une réelle adaptation au redimensionnement des réseaux d'agences
- la négociation de véritables accords sur les conditions de travail pour répondre aux problématiques actuelles (surcharge de travail, poids croissant du reporting réglementaire, montée des incivilités…)

2017 risque donc, il faut en être conscient, d'être la première de plusieurs années difficiles pour l'emploi bancaire en France. Le SNB/CFE-CGC sera, comme chaque fois, présent au rendez-vous et vous pourrez compter pleinement sur ses élu(e)s et représentant(e)s pour être à vos côtés.

// L'INFO RETRAITE

AVEC UN FORFAIT JOUR PAS DE RETRAITE PROGRESSIVE !

Il n'est pas possible de prendre une retraite partielle, progressive, si l'on a signé avec son employeur une convention de forfait annuelle en jours.

MARTINE LAURENT
Référente Retraités - BP AURA

Il ne peut pas y avoir de travail à temps partiel avec une convention de forfait annuel selon la Cour de cassation, même si le nombre de jours est réduit par rapport au maximum légal ou au maximum fixé par convention pour la Branche professionnelle, l'entreprise ou l'établissement.

La Cour de Cassation a jugé que les salariés à temps partiel et ceux en forfait jours ne sont pas placés dans une situation identique. Il y a incompatibilité entre les deux situations. Les uns peuvent prendre une retraite partielle, les autres non. Les juges saisis par une caisse d'assurance vieillesse lui ont donné raison. En cas de convention de forfait annuelle en jours, il ne peut pas y avoir de référence à un nombre d'heures de travail précis. Or, la durée légale de travail est exprimée en heures, selon le code du travail. **Pour entrer dans le système de la retraite progressive, il faut donc avoir un temps de travail décompté en heures, ce qui n'est pas le cas du cadre au forfait jours** qui dispose d'une autonomie dans son organisation et son temps de travail.

Le nombre de jours annuel forfaitaire est de 218 jours maximum pour un temps plein. Un salarié cadre, qui avait signé une convention de forfait avec son entreprise pour travailler à 80%, soit 171 jours, n'a pas pu obtenir la retraite partielle.

La retraite partielle peut être choisie à l'âge légal de départ après 150 trimestres de cotisations. Les salariés peuvent réduire leur temps de travail de 20 à 60% et percevoir en contrepartie entre 40% et 80% de leur retraite tout en continuant à cotiser.

(Cass. Civ. 2, 3.11.2016, W 15-26.276)

L'INTERVIEW

FUSION BP MÉDITERRANÉE

Franck ROMET reçoit Claire DUNAND et Philippe BASARD

FRANCK ROMET
Délégué Syndical - Banque de Savoie

CLAIRE DUNAND - PHILIPPE BASARD
Délégués Syndicaux - BPM

Comment vivez-vous la fusion à l'origine de la Banque Populaire Méditerranée (BPM) ?
Philippe BASARD : Elle apparaît comme la réponse naturelle aux limites de développement des trois BP fusionnées, la BP Côte d'Azur, la BP Provençale et Corse, la Banque CHAIX. Une nouvelle dimension, une nouvelle banque, une nouvelle histoire à écrire.

Et vos collègues ?
Claire DUNAND : Pour les anciens salariés de la banque CHAIX, globalement, le sentiment que cela était nécessaire pour assurer l'avenir de nos entreprises est largement répandu ! La Direction s'est engagée à trouver un poste pour chacun, c'est l'engagement fort de cette opération. La contrepartie, c'est la diminution du périmètre d'activité de beaucoup de salariés, une spécialisation forcée qui peut se terminer en perte d'intérêt au travail. C'est également un sentiment de déclassement de la part des responsables qui perdent leurs fonctions de manager.

> **« Une nouvelle dimension, une nouvelle banque, une nouvelle histoire à écrire. »**

Comment accompagner ces changements ?
Claire DUNAND : La Direction affiche la volonté d'aider les salariés avec un programme d'accompagnement du changement. Pour la qualité du dialogue social, le socle social négocié en Commission Régionale de Concertation est un premier pas très encourageant. La Direction devra rester attentive aux remontées de terrain et aux demandes d'aménagement du projet des représentants du personnel.

Qu'attendez-vous de cette fusion ?
Claire DUNAND : Le contexte économique, la pression règlementaire ainsi que la révolution digitale sont autant de défis pour les entreprises du secteur bancaire.
La création de la BPM a pour ambition de nous permettre de mieux affronter ces enjeux et de préserver les emplois. Avec la nouvelle organisation, nous espérons que la taille et la performance permettent d'améliorer les conditions de travail, de réduire les risques psychosociaux et d'améliorer la rémunération globale.

Si vous aviez des messages à faire passer à la nouvelle Direction ?
Philippe BASARD : Nous attendons de l'exemplarité et de l'équité dans la gestion de l'entreprise. La qualité réelle du dialogue social nous semble également indispensable pour la construction d'une nouvelle culture d'entreprise.

En conclusion : vous pensez que cela est possible ?
Philippe BASARD : En termes de relations sociales, les réunions du SNB avec la nouvelle Direction Générale nous ont fait entrevoir la possibilité d'un dialogue social constructif ! C'est encourageant, nous sommes cependant prudents et jugerons à l'usage.

Claire, Philippe, merci à vous et je n'oublie pas vos collègues de l'ex-BP Côte d'Azur, tous ensemble mobilisés au SNB pour les salariés de la nouvelle BP Méditerranée.

Égalité professionnelle // Mobilité,Rémunération // Épargne salariale // Négociations Annuelles Obligatoires // Droit du travail // Retraite ...

VOS ÉLUS SNB SONT À VOTRE ÉCOUTE !

ISABELLE HERBEMONT-DUPUY
PERM. SYNDICALE NAT. CRÉDIT COOP.
06.21.10.42.66
SNB.CREDITCOOPERATIF@GMAIL.COM

JEAN-MARC WECKNER
DÉLÉGUÉ SYNDICAL NAT. BP ALC
06.82.11.88.77
JEANMARC.WECKNER@BPALC.FR

ARNAUD BARON
DÉLÉGUÉ SYNDICAL NAT. BP ACA
06.03.66.03.92
AB.SNBBP@GMAIL.COM

CORINNE COLLET
DÉLÉGUÉ SYNDICAL NAT. BP NORD
06.42.41.13.09
CORINNE2.COLLET@GMAIL.COM

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

SNB/CFE-CGC DES FEMMES ET DES HOMMES AU SERVICE DE LEURS COLLÈGUES !

REFLEXESNBBP
N° 09 - JANVIER 2017
Le magazine officiel gratuit du SNB/CFE-CGC SECTION NATIONALE DES BANQUES POPULAIRES ET LEURS FILIALES

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

Ont participé à ce numéro
Jean-Marc WECKNER
Isabelle HERBEMONT-DUPUY
Franck ROMET
Régis DOS SANTOS
Christelle VAUDE
Arnaud BARON
Sandrine SIMONIN-MOREAU
Bertrand HARDY
Martine LAURENT
Frédéric MASSA

Editeur
SNB/CFE-CGC
Groupe Banques Populaires

Directeur de la publication
Jean-Marc WECKNER
Maquette, réalisation
Communication SNB/CFE-CGC
Crédits
Fotolia - Freepik

Impression
CCL PRINT 87 - Quai de Brazza
33100 BORDEAUX

©SNB CFE-CFC 2017
La reproduction, même partielle, des textes ou illustrations publiés dans ce numéro est interdite sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur. Ne pas jeter sur la voie publique.