



# ACT'UNSA BP

*Information mensuelle à destination des adhérents salariés de la Branche Banque Populaire*

## BRANCHE BP

### Conditions de travail :

Les négociations se cultivent en mai, fleuriront-elles à l'été ? Rien n'est moins sûr. En effet, actuellement, les échanges sont plutôt tendus au cours des réunions de négociations.

Devons-nous croire la Direction lorsqu'elle annonce vouloir réellement améliorer les conditions de travail et que la mise en œuvre d'une charte est une avancée au sein de la Branche !

Devons-nous rester "braqués" sur nos positions et revendications au risque de voir échouer les négociations ?

Qui en porterait la responsabilité ?

Nous pour rester ferme sur nos idées ou la Direction pour ne pas vouloir évoluer sur les siennes ? (toute ressemblance...)

C'est le véritable enjeu d'une négociation, nous devons aboutir à ce qui sera le mieux pour les salariés que nous représentons. Nous devons, comme à notre habitude, rester en contact avec le terrain, questionner et écouter nos collègues pour savoir exactement ce qu'ils attendent.

### Sécurité :

La 1<sup>ère</sup> réunion a eu lieu le 12 mai. Nous avons souhaité mettre en avant les nouvelles formes de communication avec nos clients qui deviennent un autre vecteur d'agressivité. De plus, nous constatons de plus en plus souvent le chantage et les menaces comme nouvelle méthode de pression auprès des collègues. Ce ne sont plus les fonds de caisse qui "tournent la tête" de nos clients mais l'obtention d'un crédit, d'un découvert... Nous serons donc vigilants à ce que toutes ces formes d'insécurité soient prises en compte afin que nous prenions toutes les mesures nécessaires pour les éviter.

## ACTUALITES JURIDIQUES ET SOCIALES

### LOI TRAVAIL

Nous sommes fin mai, le printemps a péniblement pointé le bout de son nez pourtant nous voyons fleurir de nombreuses pommes de discorde dans notre paysage syndical.

- Faut-il retirer le projet de loi EL KHOMRI ?
- Uniquement certains articles ?

Vaste débat que l'UNSA a mené avec le pragmatisme qu'on lui connaît. Elle a donc fait le choix d'impliquer l'ensemble de ses structures dans ce plan d'action en direction des députés et des sénateurs afin de relayer un courrier portant ses amendements. Dans ce cadre, plusieurs audiences ont été obtenues à l'Assemblée Nationale, au Sénat et dans les permanences parlementaires au niveau local.

L'UNSA a déploré que le recours au 49.3 ait interrompu l'indispensable débat à l'Assemblée Nationale. Toutefois, le travail parlementaire a permis d'intégrer 469 amendements, rééquilibrant encore le projet de loi en faveur des salariés. Le parcours parlementaire du texte va maintenant suivre son cours au Sénat, avant retour à l'Assemblée Nationale. Il existe donc encore des leviers pour peser et faire bouger le projet de loi : l'UNSA continue à agir pour obtenir les revendications qu'elle porte, dont certaines n'ont été que partiellement entendues. Pour vous aider, le document décryptage mis à jour est également sur le site :

<http://bdd.unsa.info/ envois/2016/2016-05-17 loi-travail-decryptage-evolutions.pdf>

### Mandat DS & RS après annulation des élections :

En cas d'annulation des élections au CE, les mandats des DS et RS CE restent néanmoins en vigueur et continuent à être exécutés avec les prérogatives qui s'y attachent (délégation d'heures, protection du salarié, missions) ;

Mais, les mandats des DS et RS CE prendront fin au plus tard lors du 1<sup>er</sup> tour des nouvelles élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection a été annulée (art. L.2143-11 et L.2324-2) ;

Paradoxalement, l'annulation des élections entraînera la fin immédiate des mandats des membres élus du CE, tandis que les mandats des DS et RS CE perdureront jusqu'aux prochaines élections.

## **Déroulement des réunions des représentants du personnel : les nouvelles modalités sont fixées.**

Un décret d'application de la loi Rebsamen est venu préciser les conditions dans lesquelles l'employeur peut avoir recours à la visioconférence. Ce texte précise également les règles concernant la rédaction et la transmission du PV de réunion du CE. Enfin, il détermine qui peut recourir à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CE.

### **Les conditions de recours à la visioconférence**

La loi Rebsamen a assoupli le recours à la visioconférence. L'employeur peut ainsi réunir le CE par visioconférence en concluant un accord avec les membres élus du comité, ou **La rédaction du PV de réunion**

Le Code du travail prévoit que les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du CE dans un délai et des modalités définies par un accord conclu avec les représentants du personnel élus.

Le délai et les modalités applicables faute d'accord viennent d'être définis.

Le secrétaire doit ainsi établir et transmettre à l'employeur le PV dans les 15 jours qui suivent la réunion à laquelle il se rapporte ou avant la prochaine réunion s'il y en a une de prévue avant la fin de ce délai de 15 jours.

Ce délai est toutefois réduit à :

- 3 jours en cas de consultation sur un projet de licenciement économique collectif et un plan de sauvegarde de l'emploi (ou avant la prochaine réunion s'il y en a une) ;

- 1 jour en cas de redressement ou liquidation judiciaire.

Quant au contenu de ce PV, à défaut d'accord, il doit y avoir au moins le résumé des délibérations du CE et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

### **Enregistrement et sténographie des séances du CE**

L'employeur peut décider de recourir à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CE. Le CE peut lui aussi décider d'y recourir mais l'employeur peut s'y opposer dans un cas précis : lorsque les délibérations portent sur des informations qu'il a présentées comme confidentielles. **Il peut être fait appel à une personne extérieure, qui est alors tenue à une obligation de discrétion.**

Sauf accord avec les membres élus du CE, l'employeur doit prendre en charge les frais d'enregistrement et de sténographie lorsque c'est lui qui décide d'y recourir. Les conditions techniques de recours à la visioconférence restaient cependant encore à fixer. Le décret prévoit que le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du CE en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Il prévoit aussi la possibilité de faire des suspensions de séance lors de réunions par visioconférence.

Attention, en cas de vote à bulletin secret, il faut que le système retenu garantisse la confidentialité des données transmises et la sécurité de : l'adressage des moyens d'authentification ; l'émargement ; l'enregistrement ; le dépouillement des votes.

Deux étapes sont nécessaires pour engager les délibérations, il faut avoir vérifié que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisants et le vote doit avoir lieu de manière simultanée.

**Ces conditions de recours à la visioconférence s'appliquent aussi au CHSCT, au comité de groupe ou encore aux réunions communes des IRP.**

*Décret n° 2016-453 du 12 avril 2016 relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des IRP,*

# Echo des BP :

## CREDIT COOPERATIF

### PROJETS DE REORGANISATION DES SERVICES DU SIEGE

Suite aux conclusions de l'audit mené par le cabinet ARETE sur les réorganisations des services du siège, le CHSCT a rendu un avis unanimement défavorable.

Ce rapport qui met en exergue le manque de vision à moyen terme sur ces organisations ainsi que l'incapacité de la direction générale de donner les ETP (effectifs Temps Plein) avant/après réorganisation, les risques psycho sociaux liés à des déficiences de management.

Les élus du Comité d'Entreprise ont unanimement donné un avis défavorable sur l'ensemble de ces réorganisations. Peu importe: la DG estime que « l'essentiel est de recueillir un avis », même s'il est défavorable. **Au final, la réorganisation sera mise en place contre l'avis des élus et des experts** qui déplorent le manque de vision à moyen terme ou du moins une vision qui n'est pas exposée clairement ni aux élus, ni à nos experts.

### TRES BONNE NOUVELLE.

10 DP dont 2 sont également élus au CE, ont quitté la CFDT pour rejoindre l'UNSA. Notre syndicat compte désormais le plus d'élus au CE (4/12 titulaires) et le plus de DP (20/50 titulaires).

## BRED

### Assemblée Générale des sociétaires.

Jeudi 26 mai la Direction a organisé l'Assemblée Générale des sociétaires à Provins (77). Les élus étaient conviés. Elle ne fut donc pas surprise de les voir venir accueillir les sociétaires.... Deux petites heures de tractage sympathique.

Les Directions sont très anxieuses lors de cet événement, pour preuve, ils étaient présents en nombre... certainement pour se rassurer ?!?

C'est un bon moment pour les représentants du personnel de se rappeler à leur bon souvenir, dans un cadre "neutre", hors de l'entreprise et des instances (comme les autres réunions et événements organisés).

Elles craignent toute une action forte de notre part ainsi que des questions des participants "inopportunes"...

A la Bred, les élus UNSA tractent depuis longtemps aux AG. Ceci permet de "rééquilibrer" un peu le rapport de force et cela aide dans les différentes N.A.O.

Une réflexion est en cours pour faire porter des questions "déplacées" par des sociétaires sympathisants aux prochaines AG...