



# ACT'UNSA BP

Lettre d'informations à destination des salariés & adhérents de la Branche Banque Populaire

## C'est quand qu'on va où ?

Les effectifs de nos Banques sont insuffisants, les objectifs irréalisables et nombreux sont celles et ceux qui ne déclarent pas leurs heures supplémentaires. Certains employeurs recourent aux plans de départs volontaires ou profitent de la pyramide des âges vieillissante et ne remplacent pas tous les départs en retraite. Le bilan social de la branche BP révèle un taux de démissions en constante augmentation. Le recours aux CDD devient la variable d'ajustement et, selon l'enquête DIAPASON, moins de 50% des salariés se sentent acteurs des changements, 41 % estiment ne pas disposer des outils et équipements nécessaires pour travailler et demandent une évolution dans ce domaine...

### Qu'est devenu le quotidien d'une agence banque populaire ?

Très souvent, les conseillers doivent consacrer une ou plusieurs demi-journées par semaine à l'accueil. Pourtant, 17 à 20 rendez-vous hebdomadaire sont quand même exigés. Ces missions temporaires à l'accueil sont pénalisantes pour l'activité commerciale d'autant que les suivis de dossier sont toujours aussi laborieux sans parler de la conformité toujours aussi chronophage. Les e-mails s'enchaînent et s'affichent sans fin, les appels téléphoniques sont basculés sur la ligne directe du conseiller sans solutionner véritablement la problématique d'une réelle prise en charge du client. C'est un zapping permanent qui fait perdre le fil des entretiens. Qui aujourd'hui a les moyens de contrôler sa journée, de maîtriser son travail ?

### **Chacun a le sentiment de subir sans pouvoir agir !**

La crainte de voir fermer son agence plane et certaines Directions l'utilisent pour ajouter à ces conditions délétères, la peur de perdre son emploi. Et que dire de l'omniprésence du pilotage de la performance ? Les objectifs sont annualisés, pourtant, semaine par semaine, lorsque ce n'est pas tous les jours, il faut remonter le nombre de produits vendus et capitaux placés. Sans oublier les opérations spéciales, les challenges, les temps forts... Ces « relevés de compteurs », comme les classements individuels et les "reporting" de vente, ajoutent de la pression. Les salariés le disent « La pression commerciale est tellement permanente qu'elle est assimilable à du harcèlement ».

### Qu'est devenu un service administratif de site central ?

Nous assistons à la disparition progressive des tâches administratives à "faible valeur ajoutée" comme disent si bien nos dirigeants... Le digital est leur nouveau graal ! Les effectifs sont réduits au fur et à mesure qu'une technologie arrive sans attendre les effets sur le volume des dossiers à traiter. Chaque service adapte un système de suivi de sa production, des tableaux de comparaison fleurissent. Le quantitatif prend la place du qualitatif.

Au mieux, certains services seront réorganisés, au pire ils disparaîtront. Les salariés s'inquiètent sur l'avenir de leur travail... la seule issue proposée semble être, pour certains, la mutation en agence.

### Les arrêts de travail augmentent.

Dans ce contexte d'effectifs tendus, toute absence imprévue désorganise et surcharge les collègues. Les clients sont mécontents, s'énervent et les incivilités augmentent, ce qui renforce le sentiment de manque de reconnaissance des salariés. Notre modèle coopératif n'a pas trouvé son nouveau modèle face aux "GAFA" et autres banques en ligne. Nos BP mettent en place à marche forcée de nouvelles méthodes de travail sans appréhender suffisamment les conséquences pour les salariés et leur charge de travail. **Si les clients viennent moins en agence, ils nous sollicitent aussi souvent mais différemment avec le numérique !**

A nous, de prouver la plus-value d'un conseiller "en chair et en os" dans une banque régionale et coopérative en défendant l'emploi au plus près du client, des conditions de travail décentes et un vrai dialogue social. Beau programme pour 2018 !

Décembre  
2017

Sommaire

L'actu de la  
Branche BP

L'actu des BP

L'actu de la  
banque et de  
l'assurance

L'actu juridique et  
sociale

L'actu Nationale

UNSA BP

21 rue Jules Ferry  
93170 BAGNOLET

<http://www.unsabp.fr>

[@syndicat.UNSABP](mailto:@syndicat.UNSABP)

# L'actu de la Branche Banque Populaire

## Négociations de Branche BP

Rituel annuel, vos représentants de Branche rencontrent chaque fin d'année la Direction des Ressources Humaines pour les négociations dites « obligatoires ». L'analyse économique, nous permet de faire les conclusions suivantes : Tout ce qui est positif sur le compte de résultat est exceptionnel, tout ce qui est négatif est une tendance !

L'an dernier, l'UNSA n'avait pas apposé sa signature sur un accord jugé honteux et offensant : 0,4% pour les salaires jusqu'à 50K€. En effet, aucun plancher d'augmentation était fixé.

Ce que nous redoutions est arrivé, deux signataires ayant cautionné cette proposition indécente, celle-ci est renouvelée pour 2018 ! Vous ne rêvez pas, les dirigeants de nos établissements proposent : 0,4% pour les salariés percevant moins de 50KE/an ! Effet au 1er avril 2018.

Une ultime réunion a eu lieu le 05 décembre dernier, elle s'est terminée avec une proposition dite améliorée, à prendre ou à laisser : **0.5% pour les salariés percevant moins de 70K€, effet 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

**Pour l'UNSA, ne pas fixer de montant minimum d'augmentation dans un accord couvrant toutes les entreprises n'est pas admissible.** Nous voulions que chaque salarié perçoive au moins 180€ annuel, loin d'être une somme significative, elle permettait d'éviter la mesquinerie de sommes inférieures au regard des salaires de la Branche !

Malheureusement, ce minimum semble être encore trop pour nos Directions. Chaque salarié aura donc une augmentation qui se situera entre 100€ & 350€, les lésés comptez-vous !

## La banque privée de BPCE veut monter en gamme

Sur le point d'être rebaptisée Natixis Wealth Management, Banque 1818, a lancé une réflexion sur l'avenir de sa plateforme de produits et services dédiée aux conseillers en gestion de patrimoine, Sélection 1818.

Le groupe BPCE fait peau neuve dans la gestion privée. Sa filiale, La Banque Privée 1818, va s'appeler à partir de la semaine prochaine Natixis Wealth Management. Une façon pour l'établissement, né en 2009 de la fusion de deux établissements, de marquer son « ambition de devenir une banque de gestion de fortune », souligne un communiqué. Il s'agit, autrement dit, de monter en gamme.

Pour ce faire, la banque privée, qui est un acteur moyen du secteur en France avec 25 milliards d'euros d'actifs gérés sur le territoire (et 7 milliards d'euros au Luxembourg et en Belgique), compte s'appuyer sur les différentes expertises de sa maison mère, Natixis et notamment sur sa galaxie de sociétés de gestion spécialisées. « Notre ADN est celui de Natixis, nous souhaitons fournir des solutions de gestion de fortune individualisées et techniques », insiste George-Eric de la Brunière, le directeur général de Banque 1818.

Augmenter la taille des opérations

L'établissement, dont le ticket d'entrée officiel est de 1 million d'euros, dit ne pas vouloir se séparer de ses clients les moins fortunés. Cependant, « l'idée est de s'appuyer sur des banquiers de qualité pour faire des opérations de taille de plus en plus importante [NDLR : autour de 3 millions d'euros] », poursuit George-Eric de la Brunière.

Dans la même logique, le futur Natixis Wealth Management veut continuer à travailler avec les banques du réseau BPCE que sont les Banques Populaires et les Caisses d'Épargne. L'idée est d'accompagner la montée en gamme de celles qui ont une offre de gestion privée en travaillant à leurs côtés pour les clients les plus fortunés, notamment entrepreneurs.

Si les Banques Populaires et les Caisses d'Épargne pourront toujours compter sur Natixis Wealth Management pour la fourniture de produits et services en « B to B », la banque privée a lancé une réflexion sur le deuxième pan de son offre « B to B », la plateforme Sélection 1818. Celle-ci, qui gère 6,5 milliards d'euros d'encours, est dédiée à l'accompagnement des conseillers en gestion de patrimoine (CGP)

Choisir son combat

En savoir plus sur <https://www.lesechos.fr/finance-marches/banque-assurances/030919569710-la-banque-privee-de-bpce-veut-monter-en-gamme-2133021.php#WKopWZxPqaC1fjoQ.99>

# L'actu de la Banque et l'Assurance

## **1001 Lettres by Opcalia :**

Cette nouvelle application peut donner à certains une possibilité de s'engager dans des parcours professionnels qualifiants, nécessitant la maîtrise des savoirs fondamentaux ou de se donner la possibilité d'accéder à des concours administratifs.

Elle permettra d'aider à rédiger un e-mail, accompagner les devoirs de ses enfants, consolider les savoirs fondamentaux pour maîtriser les compétences de base.

Dans le contexte de transformation de nos métiers, 1001 Lettres by Opcalia, vous permet de consolider des savoirs fondamentaux grâce à un programme de formation comprenant :

- un parcours Logique & Mémoire
- un parcours "Chiffres"
- un parcours "Lettres"

Pour découvrir ces 3 parcours de formations répartis en 35 modules, 1430 quiz et 128 cours animés : [http://inscription.opcalia.com/1001lettres\\_appli](http://inscription.opcalia.com/1001lettres_appli)

## **Caisse des Dépôts & Consignations :**

Vous trouverez, ci-dessous, la Motion à l'attention des Député(e)s et Sénateurs et Sénatrices écrites par les Syndicats CGT-CFDT-UNSA Groupe Caisse des Dépôts, le 23/11 dernier :

Les syndicats CGT, CFDT et UNSA du Groupe Caisse des Dépôts qui représentent près de 80 % des personnels souhaitent attirer votre attention sur l'amendement n°280 au projet n°369 de ratification des ordonnances porté par M. Sylvain MAILLARD, député LREM de Paris et qui n'a fait l'objet d'aucune concertation préalable ni d'aucune information des organisations syndicales et des instances sociales de la CDC.

Or dans sa rédaction actuelle, celui-ci en instaurant notamment en substance, un Comité Social et Economique à la Caisse des Dépôts, en lieu et place du Comité Technique National, alors que par ailleurs le bénéfice de ses compétences telles qu'en dispose le code du travail lui en serait exclu, aurait pour conséquence de remettre en cause partiellement d'une part le lien des fonctionnaires de la CDC avec le statut général de la Fonction publique d'Etat et d'autre part de priver ses personnels de droit privé sous convention collective des compétences attachées aux instances de DP, CHSCT et délégation syndicale en matière de négociation sociale.

## **Taxe sur les salaires :**

Les députés ont validé ce mardi 21 novembre, dans le cadre du projet de loi de Finances (PLF) 2018, la suppression de la dernière tranche de la "taxe sur les salaires". Cet impôt s'appliquait aux entreprises dont moins de 90% du chiffre d'affaires est soumis à la TVA ; les principales concernées sont les banques et les assurances. Celles-ci ne payeront donc plus désormais la taxe à 20% sur les salaires de plus de 152.279 euros annuels (soit 12.690 euros mensuels).

Le gain prévu pour les entreprises concernées est estimé entre 110 et 140 millions d'euros. Comment ce gain sera-t-il utilisé ? Le ruissellement est-il en marche ?

## **Stress au travail, les banques ne sont pas épargnées :**

Selon l'agence Stimulus, spécialisée dans le bien-être et la santé au travail, la cause principale de ce stress est le travail lui-même et, en premier lieu, le fait de « devoir traiter des informations complexes et nombreuses », ainsi que le manque de temps.

Les femmes sont plus stressées que les hommes (28 % contre 20 %) et les secteurs comme la santé, les services et activités financières, ainsi que les assurances, sont les plus touchés.

# L'actu juridique et sociale

## Une entreprise privée peut interdire le port de signes religieux aux salariés en contact avec les clients.

Une entreprise peut licencier une salariée au contact de clients parce qu'elle a refusé d'ôter son voile. Mais elle ne peut le faire que si elle a au préalable édicté une règle écrite générale de neutralité dans son règlement intérieur. L'arrêt rendu vient apporter une pierre à l'édifice jurisprudentiel.

L'employeur « peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise [...] une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients », écrivent les juges. Cette référence au règlement intérieur est d'autant plus importante que la loi El Khomri a prévu la possibilité d'introduire un principe de neutralité et de restreindre « la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché ». Attention toutefois : pour l'heure, la Cour de cassation ne l'a validé que pour les salariés en contact avec les clients.

Elle a aussi averti que, pour ceux-ci, « il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ». LCL ne l'avait pas fait, donnant lieu à un arrêt de la Cour de cassation sur le sujet le 12 juillet dernier.

## Paroles réflexes, sexisme ? comment réagir ?

Il faut aussi préparer ses réponses pour rester calme lors d'un propos misogyne. Quelques idées :

- "Tu es enceinte? Je te croyais pourtant motivée!"

Vous pouvez répondre: "Oui, dans mon travail, je suis motivée. Mes résultats en sont la preuve." Jouez l'assurance et l'assertivité.

Rajoutez, avec humour. "Et toi, lorsque tu as eu ton 1er enfant, t'es-tu posé la question de savoir si tu étais motivé à ton poste? Moi, j'ai envie d'avoir une vie, comme toi!" ... S'il insiste, disant "moi, ce n'est pas pareil", enchaînez. "Quel est le lien de cause à effet entre ma performance et mes contraintes durant et après ma grossesse?" "Peux-tu m'exposer le lien direct?" Vous le ramenez sur le terrain de la logique. Imparable!

- "Nous avons recruté une super commerciale très jolie"

Vous pouvez répondre: "Jolie, je ne savais pas que c'était une nouvelle compétence." S'il se défend, "oui mais pour une commerciale, c'est plus agréable à regarder", rétorquez: "Alors tu vas licencier tous les commerciaux qui n'ont pas cette compétence de joliesse?". Ce raisonnement jusqu'à l'absurde devrait le laisser coi.

- "Je tente de promouvoir des femmes, bien que les dossiers soient techniques"

Vous pouvez répondre: "Est-ce pour te conformer à la loi sur la parité ou n'ai-je pas le profil technique?" "Si oui, de quel bagage technique parles-tu? Qu'est-ce qui te fait dire que je ne l'ai pas?" Surtout, évitez de parler en général, ce qui reviendrait à recourir, vous aussi, à des stéréotypes. Oubliez la provocation. Restez factuelle, dépassionnée, pour le pousser à s'expliquer.

- "Nous avons bien un homme pour ce projet, mais ils veulent absolument une femme, alors nous te sollicitons"

Vous pouvez répondre: " En quoi le poste est-il spécifiquement féminin? Serait-ce pour des qualités prétendument réservées aux femmes? La douceur, l'écoute, la patience sont-elles leur apanage?" Vous le confrontez ainsi à ses préjugés machistes.

Autre réplique possible: "D'accord, on peut toujours regarder ensemble, si moi, j'ai ces qualités-là." Positionnez-vous en tant que professionnelle, sur les plans du savoir-faire et du savoir-être, et pas en tant que femme. "Pourquoi avez-vous pensé à un homme avant moi?" "Les femmes ne sont-elles pas dignes d'être promues à ce poste?"

- "Te sens-tu capable d'assumer cette tâche? Qu'en pense ton conjoint?"

Vous pouvez répondre: "Oui, j'ai les compétences." "Oui, je suis capable." Gare, à ne pas vous sentir attaquée en tant que femme, interdisez-vous de prendre cette observation comme une considération sexiste. Et de douter de vous ou de vous rabaisser, en annonçant "je ne l'ai jamais fait", "je ne sais pas". Soyez sûre. Ripostez sur les plans de l'expérience et de l'expertise.

Poursuivez, en ingénue : "Mon conjoint... Je ne comprends pas la question." Ou préférez. "Tu peux répéter ta question?" Et si la réflexion émane d'un collègue et non d'un chef, enfoncez le clou. "Et ton conjoint à toi, qu'est-ce qu'il pense de ton job?"

- "C'est vous qui avez rendez-vous avec notre président!?"

Vous pouvez répondre : "Oui, c'est moi". Ou si vous êtes accompagnée d'un associé déclarez, "Oui, c'est nous". Il faut prendre le lead, ne pas laisser votre acolyte masculin réagir à votre place, alors que c'est vous la patronne. Marquez votre territoire tout de suite. Vous pouvez aussi être moins lapidaire envers votre interlocuteur, "C'est avec moi que le rendez-vous a été pris, je vous présente mon assistant (adjoint, bras droit etc.)".

- "Tu n'irais pas nous chercher un café?" ou "Je n'ai pas le dossier avec moi, peux-tu nous l'apporter?"

Vous pouvez répondre : "Je ne sais pas faire le café." Ne vous démontez-pas, restez zen. Un peu de mauvaise foi douchera vos camarades et/ou supérieurs. Evitez absolument de vous lever pour préparer le breuvage ou de vous braquer en lançant "je ne suis pas ta boniche".

Idem pour le dossier. "Si tu sais où il est, je te propose d'aller le chercher toi, ce sera plus efficace." Rajoutez : "Et puis, sois sympa tu nous apportes un café." En renversant la proposition, vous serez d'autant plus percutante.

## L'actu nationale

### Violences faites aux femmes : l'UNSA salue le plan gouvernemental mais s'interroge sur les moyens.

Le Président de la République a présenté, le 25 novembre, un plan de lutte contre les violences faites aux femmes, décrétée "grande cause du quinquennat". L'UNSA salue cette annonce qui repose, à juste titre, sur des actions transversales multiformes visant notamment l'éducation et le combat culturel en faveur de l'égalité, un meilleur accompagnement des victimes et le renforcement de l'arsenal répressif.

Sa mise en œuvre ne pourra faire l'économie de poser et, surtout, de résoudre des questions de moyens et de cohérence. Décréter des priorités suppose en effet que les moyens budgétaires et organisationnels leur soient associés : en l'état du débat budgétaire comme des objectifs affichés pour reformater l'action publique, ils ne sont pas garantis. Cela suppose aussi que l'on sache résister aux lobbys de toutes natures en pesant les conséquences directes ou indirectes que céder à leur pression peut engendrer. Le renoncement aux "ABC de l'égalité", visant à combattre les stéréotypes sexistes dès l'école primaire, aura ainsi fait perdre un temps précieux en la matière. Sur un autre plan, la suppression, demain, des CHSCT dans les entreprises peut priver la lutte contre les violences et discriminations sexistes sur les lieux de travail d'un outil indispensable.

L'UNSA souhaite donc qu'au-delà des annonces, une large concertation soit ouverte permettant d'aborder l'ensemble de ces sujets pour garantir cohérence et efficacité.

### Les rendez-vous de janvier & février 2018 UNSA BP:

24 janvier : Bureau UNSA BP

25 janvier : Réunion paritaire de la Branche BP

06 février : Formation des élus UNSA BP

07 février : Formation de négociateurs UNSA BP

08 février : Conseil UNSA BP

14 février : Réunion paritaire de la Branche BP

Nous suivre :

<http://www.unsabp.fr/>



<https://www.facebook.com/Syndicat.UNSABP/>



**Toute l'équipe UNSA BP vous adresse ses vœux pour 2018 et vous souhaite d'agréables fêtes de fin d'année**