



ACT'UNSA BP

[@syndicat.UNSABP](https://twitter.com/syndicat.UNSABP)

<http://www.unsabs.fr>

LETTRE D'INFORMATIONS À DESTINATION DES SALARIÉS & ADHÉRENTS DE LA BRANCHE BANQUE POPULAIRE

UN NOUVEL ACCORD STRUCTURANT POUR NOTRE GROUPE : LA G.P.E.C (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)

L'UNSA est signataire de l'accord G.P.E.C. du Groupe BPCE dont les dispositions s'imposent maintenant à nos entreprises.

Si le précédent accord n'avait pas recueilli notre signature, cette fois, nous avons pu constater une évolution favorable du texte tenant compte de la plupart de nos revendications.

Ce nouvel accord impose plusieurs dispositions à nos employeurs :

- En matière de recrutement
- Dans la gestion des carrières
- Pour la formation professionnelle
- En terme de mobilité
- Sur l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.
- Etc.

De plus, le développement galopant du digital, des nouvelles technologies et leur omniprésence dans toutes les activités de nos entreprises ont nécessité l'instauration d'un cadre sécurisant pour tous les salariés. L'utilisation des outils, les modes d'apprentissage et le maintien de l'employabilité sont donc au cœur de cet accord.

Enfin, si la volonté de BPCE est de maintenir ses effectifs, le développement des compétences et l'accès à la formation pour tous sont primordiaux. Aussi, des mesures spécifiques sont prises à l'attention des jeunes arrivant sur le marché du travail comme à celle des plus anciens dans l'entreprise.

Ainsi, des dispositifs de fin de carrière sont proposés afin d'aménager à travers un temps partiel un départ progressif de l'entreprise. Dans le même temps, des engagements de recrutement des moins de 30 ans sont maintenus et le dispositif d'accompagnement est perfectionné (réfèrent, tuteur...).

Pour l'UNSA, la G.P.E.C. est un outil incontournable permettant d'accompagner les salariés dès l'embauche jusqu'à leur fin de carrière. Nous constatons que l'accord négocié pour la période 2018-2020 répond à cette exigence et nous avons confiance en nos équipes locales pour améliorer l'ensemble des dispositions le nécessitant.



FEVRIER
2018

Sommaire

- I. L'actu de la Branche BP
- II. L'actu des BP
- III. L'actu de la banque et de l'assurance
- IV. L'actu juridique et sociale
- V. L'actu Nationale

Edito

L'ACTU DE LA BRANCHE B.P.

Calendrier 2018 :

La réunion paritaire de janvier cadre l'année des négociations de notre Branche et donne le ton sur les échanges à venir. Outre l'égalité professionnelle, des modifications d'ordre technique seraient nécessaires à notre convention collective. Ensuite, nous aurons à effectuer un « exercice » de bilan sur les accords entreprise relatifs notamment aux temps de travail.

Enfin, l'année s'achèvera sur l'obligation de négocier l'organisme de financement de formation pour les 3 prochaines années et bien évidemment, nous clôturerons par la négociation sur les salaires.

Bien sûr, nos rendez-vous mensuels seront ponctués par la présentation de projets BPCE et leur évolution comme *Innov 2020* ou *Banco 2020*.

L'Egalité professionnelle inaugurera le bal dès mars prochain.

Ce sujet revient au cœur de la négociation de Branche pour notre plus grand plaisir !

Trop de disparités subsistent encore entre les femmes et les hommes. Le manque d'équité existe aussi au sein de plusieurs métiers sans distinction de genre.

Ce sujet nous mobilisera donc pour le 1^{er} trimestre 2018, à suivre...

C.S.E : leurs mises en place sont aussi un sujet de préoccupation important dans nos entreprises. Les prochaines élections professionnelles mettront en pratique des dispositions réglementaires appelées « ordonnances Macron ».

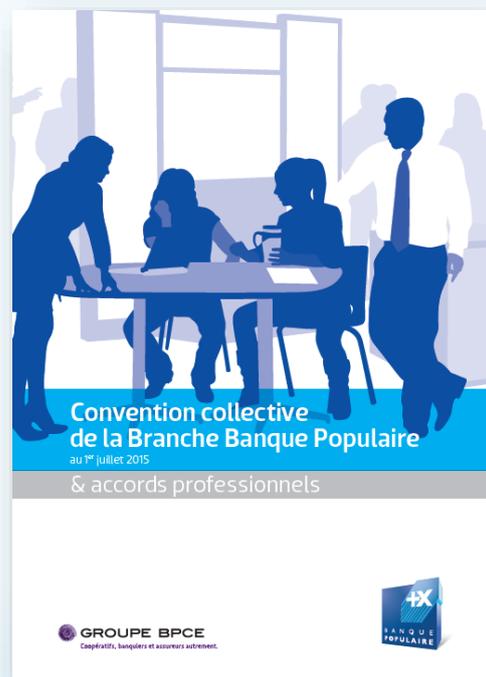
Des échanges ont débutés au niveau du Groupe BPCE mais ils n'obèrent aucunement l'obligation de négocier dans un cadre plus favorable dans chaque entreprise.

D'ores et déjà, vos élus ont participé à plusieurs sessions de formation avec divers intervenants.

Chaque équipe est à pied d'œuvre pour organiser différemment son action syndicale. Cependant, **le constat est sans appel, nous pourrions difficilement faire mieux avec moins !**

Le nombre d'élus et leurs moyens seront réduits sans que la charge de travail ne soit, elle, diminuée. Cette rationalisation du dialogue social inquiète vos représentants UNSA : venir vous rencontrer, préparer les négociations, vous défendre... nécessitent du temps donc des moyens !

Selon certains employeurs : "les représentants UNSA nuisent gravement à la santé de leurs entreprises parce qu'ils se battent pour éviter que le travail nuise trop à celle de leurs collègues !"



Accords signés :



BP Rives de Paris : un accord sur le travail à distance et un accord sur les salaires, signés par les négociateurs UNSA entrent en vigueur en 2018

BRED BP : l'accord test sur le télétravail est reconduit et amélioré grâce aux négociateurs UNSA.

BPVF : l'accord relatif au don de jours entre collègues est reconduit. Il est dorénavant ouvert en cas de maladie, handicap ou accident d'une particulière gravité concernant le conjoint ou un enfant, **mais aussi un ascendant de 1^{er} degré**. De plus, la Banque abonde les dons des collaborateurs à hauteur d'une demi-journée pour 2 jours donnés.

Autres nouveautés :



- **Le Crédit Coopératif** s'inscrit dans la même dynamique que la Casden, à notre grand regret : 35 heures, droit syndical, organisation, etc... sont dénoncés ou renégociés ! L'innovation patronale est sans limite pour raboter les avancées sociales dans nos professions.
- **A la Bred**, nous constatons une recrudescence des licenciements « sans causes réelles et sérieuses » avec systématisation de la mise à pied conservatoire, que le motif le nécessite... ou pas.

Accords en négociation :



BRED BP : la négociation sur le nouveau C.S.E. est en cours.

BPBFC : une rencontre sur les modalités d'application des mesures GPEC est prévue.

BPVF : des discussions ont débuté pour l'instauration d'un véritable droit à la déconnexion pour tous.

Vers une rupture conventionnelle collective à la Sté Générale ?



La Société générale veut avoir fermé 500 agences bancaires d'ici 2020. L'entreprise qui employait 18.500 personnes fin 2017 dans le réseau en France a annoncé fin novembre vouloir fermer 300 agences et supprimer 900 postes supplémentaires d'ici 2020. En tenant compte des annonces précédentes, **cela conduirait à fermer 500 agences et supprimer 3.450 postes entre 2016 et fin 2019...**

La Société Générale affirme qu'il n'y aura pas de départs contraints. Interrogée par l'AFP, la direction de la Société générale a confirmé son intention, dans le cadre de la transformation de son réseau de banque de détail, d'ouvrir "une négociation concernant un projet d'accord portant sur un dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC)". Elle a assuré que "ces suppressions de postes se feraient sans départs contraints. Cet accord cadre prévoyant les mesures d'accompagnement envisagées sera prochainement présenté et discuté avec nos partenaires sociaux". Pour mener à bien la transformation du réseau France, la direction indique envisager "**en priorité des mobilités internes, des départs naturels (retraites, ...)**" et "**la possibilité de départs volontaires**".



La Banque Postale et CNP Assurances vont-elles se rapprocher ?

Objectif : faire face aux besoins d'investissement de La Poste dans les années à venir. Le gouvernement français et la Caisse des dépôts et consignations (CDC) étudieraient cette possibilité. L'entreprise publique va devoir investir entre deux et quatre milliards d'euros à moyen terme pour se transformer face au déclin structurel de son activité courrier historique. Une injection d'argent public étant écartée, la piste d'un rapprochement entre la filiale bancaire de la Poste et CNP Assurances, qui ont toutes les deux la CDC pour actionnaire, serait à l'étude.



La Branche AFB a mis en place un accord d'intéressement de branche applicable à partir du 1er janvier 2018.

Cet accord vise à permettre aux banques ayant un effectif inférieur à 50 salariés d'avoir un dispositif d'intéressement.

Bien entendu, les accords en vigueur dans les entreprises continuent de produire leurs effets.

INAPTITUDE : L'obligation de recherche de propositions de reclassement ¶

En cas d'inaptitude prononcée par le médecin du travail, l'employeur a l'obligation de rechercher des possibilités de reclassement pour le salarié, même si le médecin du travail a mentionné sur son avis « inapte, aucun reclassement possible ».

La recherche d'un poste de reclassement doit être faite :

Au sein de l'établissement, de l'entreprise et du groupe auquel l'entreprise appartient le cas échéant (Depuis le 24 septembre 2017, la recherche de reclassement est limitée au territoire national).

Sur des postes en CDI mais aussi en CDD.

L'employeur doit rechercher tous les postes disponibles compatibles avec les préconisations du médecin du travail et correspondant à la formation ou aux compétences du salarié.

Il doit ensuite soumettre le poste de reclassement au médecin du travail pour avis et le proposer par écrit au salarié.

L'employeur doit consulter les délégués du personnel titulaires (ou le CSE dès sa mise en place dans l'entreprise) sur la recherche de reclassement du salarié avant de proposer le poste au salarié (Cass. soc., 25/03/15, n° 13-28.229). Ce sont les DP et non pas le CE qui doivent être consultés (Cass. soc., 14/06/16, n° 14-23.825).

Si le salarié accepte le poste de reclassement, il convient d'établir un avenant à son contrat de travail. S'il refuse le poste de reclassement, il convient d'engager la procédure de licenciement.

Si l'employeur n'a trouvé aucun poste de reclassement à l'issue de ses recherches, il devra également engager la procédure de licenciement.

Libres ensemble

ORDONNANCES : «UNE BRUTALE DEVALUATION DU COUT DU TRAVAIL», SELON LE JURISTE ANTOINE LYON-CAEN

Antoine Lyon-Caen, juriste spécialisé en droit du travail, ancien membre du comité Badinter (qui était chargé de définir les principes essentiels du droit du travail) a sa propre lecture des ordonnances de l'automne réformant le Code du Travail, et dont la loi de ratification arrive au Sénat ce mardi. « *Ce à quoi a tendu le mécanisme des ordonnances, c'est une dévaluation sociale* », résume dans Sénat 360 le directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS). « *Brutalement, on a fait baisser le coût du travail, ou en tout cas le coût prévisible.* »

« **EN FRANCE, ON A FAIT ÇA DE MANIERE HABILE** » : Accords de branches, niveaux d'indemnisation en cas de licenciement abusif : pour le juriste, toutes les mesures contenues dans les ordonnances ont « cette logique-là » et sont une réponse à la disparition de la monnaie comme levier d'action pour l'économie française. « *Comme on ne peut plus en France dévaluer la monnaie, comme on ne peut plus modifier le déficit budgétaire, sauf à la marge, ce que l'on a fait, c'est une brutale dévaluation sociale du coût du travail* »

Le phénomène a touché tous les pays méditerranéens de l'Union européenne, selon lui, et « de manière dramatique ». Avec une différence : « *en France on a fait ça de manière habile parce qu'on n'a pas l'air de porter atteinte à la grande architecture du droit du travail* ».

<https://www.publicsenat.fr/article/politique/ordonnances-une-brutale-devaluation-du-cout-du-travail-analyse-le-juriste-antoine>

La procédure de rupture du contrat de travail des salariés protégés.

L'employeur qui entend licencier un délégué syndical, un salarié mandaté, un membre de la délégation du personnel au CSE, un DP, membre CE ou DUP) ou un conseiller du salarié doit solliciter, préalablement, l'autorisation de l'inspection du travail.

La demande d'autorisation doit énoncer les motifs du licenciement envisagé. Elle est transmise à l'inspection soit par voie électronique, soit par lettre recommandée avec avis de réception en 2 exemplaires (Auparavant, seule la transmission par lettre recommandée était prévue).

L'inspecteur du travail procède alors à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

Par dérogation, lorsque le salarié est inclus dans un licenciement pour motif économique et que la demande concerne au moins 25 salariés protégés, l'inspecteur du travail peut mettre le salarié en mesure de lui présenter ses observations écrites, et sur sa demande, des observations orales. A cette occasion, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. En outre, l'inspecteur du travail bénéficie toujours de la possibilité de procéder à une enquête contradictoire. Cette procédure d'observations est également applicable aux demandes d'autorisation de rupture conventionnelle individuelle ou collective.

L'inspecteur du travail dispose désormais d'un délai de 2 mois pour prendre sa décision, à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement. Le silence de l'administration gardé pendant plus de 2 mois vaut décision de rejet.

Références : Article R 2421-1, R 2421-4 du Code du Travail, Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique



L'UNSA a 25 ans !

Dans le dernier numéro d'UNSA Magazine, nous célébrons les 25 ans de notre Union.

Dans son éditorial, Luc Bérille, secrétaire général, revient sur le sens de la création de l'UNSA.

Il rappelle que depuis 25 ans, l'UNSA agit pour un syndicalisme fort, représentatif et réformiste.

Pour accéder au n° 190 d'UNSA Mag, cliquer ici.



Apprentissage : des mesures positives pour les Jeunes mais des précisions encore nécessaires

le 9 février 2018 - La réunion d'arbitrage sur la concertation relative à la transformation de l'apprentissage a eu lieu le 9 février en présence du Premier Ministre, de la Ministre du Travail, du Ministre de l'Education nationale et de la Ministre de l'Enseignement supérieur.

L'UNSA y était représentée par Luc Berille, Secrétaire général et Vanessa Jereb, Secrétaire nationale.

En savoir plus...

Pour les retraité-e-s, trop, c'est trop...

L'application de l'augmentation de 1,7 point de la CSG au 1er janvier 2018 rend palpable la diminution des pensions aux yeux de bon nombre de retraités.

L'UNSA Retraités dénonce cette injustice et refuse cette stigmatisation. Elle revendique une réelle place du retraité dans la société, comme citoyen actif à part entière et non comme une charge ni une variable d'ajustement !

L'UNSA Retraités ne baisse pas les bras, elle reste déterminée à porter ses revendications de justice auprès du Gouvernement.

L'UNSA Retraités a oeuvré pour obtenir une réelle action unitaire, concertée et réfléchie, autour de revendications simples et non démagogiques mais elle ne semble pas avoir été entendue.



Compte tenu de ce contexte et de la situation critique que vivent les retraités, face à un Gouvernement qui reste sourd, l'UNSA Retraités appelle à **une journée d'action le 15 mars 2018** sur ses propres revendications.

Calendrier :

27 février : Négo Groupe sur le CSE

08 mars : Négo Branche sur l'Egalité Pro

22 & 23 mars : Instance de branche sur la formation professionnelle

21 & 22 mars : Conseil National UNSA

Nous suivre :

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

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