



# ACT'UNSA BP

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

## BRANCHE BP

### Conditions de travail :

L'UNSA a signé l'accord sur les conditions de travail. Qu'est ce qui a motivé notre démarche ?

Tout d'abord, le fait que les BP devront présenter cet accord à leurs élus mais aussi engager des discussions avec eux sur la qualité de vie au travail. Chaque CHSCT pourra donc s'emparer du sujet et établir des mesures préventives. Ensuite, nous aurons un suivi annuel de l'application de l'accord et des mesures mises en œuvre dans les BP. De plus, le droit à la déconnexion est inscrit dans le texte pour que les collègues ne soient pas amenés à répondre à leur courriel hors temps de travail.

Enfin, cet accord n'est qu'un début, nous l'utiliserons comme base pour négocier la suite et les bilans que nous aurons tous les ans, seront un moyen d'améliorer l'existant. Nous sommes conscients du chemin qui reste encore à parcourir, du malaise que connaissent beaucoup de salariés dans leur travail et nous sommes convaincus que ce n'est qu'en mettant tous les acteurs locaux autour de la table des négociations que nous pourrions faire cohabiter la santé des salariés et celle de nos entreprises.

### Institution de Prévoyance BP

Le conseil d'administration a été renouvelé, l'UNSA forte de ses résultats électoraux possède deux sièges : Isabelle VIEL (Natixis) et Laëticia BRESSON (BPBFC) sont reconduites dans leur fonction et participeront respectivement à la commission technique et à la commission sociale. Elles sont à votre entière disposition pour toutes questions relevant du régime de prévoyance (décès, invalidité...) ou du régime de retraite supplémentaire.

## ACTUALITES JURIDIQUES ET SOCIALES

### **Un dossier consacré à l'économie numérique et à la Qualité de vie au travail.**

Ce dossier est à l'usage des syndicalistes et représentants du personnel, vous pouvez le consulter grâce au lien suivant :

<http://petitguidedunumerique.fr>

### **Burn-out, pathologies psychiques : la procédure de reconnaissance des maladies d'origine professionnelle est adaptée**

Un décret du 7 juin 2016 met en place des modalités spécifiques de traitement des dossiers de reconnaissance des **pathologies psychiques** comme maladie professionnelle. Toutes les affections psychiques sont concernées et notamment le syndrome d'épuisement professionnel, communément appelé « burn-out ».

Pour mémoire, la loi sur le dialogue social du 17 août 2015, qui a inscrit explicitement dans la législation la possibilité de reconnaître des pathologies psychiques comme maladies d'origine professionnelle « hors tableau », via le **système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles**, a prévu que les modalités de traitement des dossiers concernant ces pathologies seraient ajustées (loi 2015-994 du 17 août 2015, JO du 18 ; c. séc. soc. art. L. 461-1, dern. al.).

Le décret adapte donc la procédure d'instruction, en vue de **faciliter la reconnaissance du caractère professionnel des maladies psychiques**, en prévoyant l'intégration d'un spécialiste aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Ainsi, pour les pathologies psychiques, le professeur des universités-praticien hospitalier ou le praticien hospitalier particulièrement qualifié en pathologie professionnelle peut être remplacé par un professeur des universités-praticien hospitalier ou un praticien hospitalier **spécialisé en psychiatrie** (c. séc. soc. art. D. 461-27 modifié).

De plus, le médecin-conseil de la CPAM ou le CRRMP doit faire appel, chaque fois qu'il l'estime utile, à l'avis d'un médecin spécialiste ou compétent en **psychiatrie** (c. séc. soc. art. D. 461-27, modifié).

Rappelons que dans le cadre du système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles, il doit être établi que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 % (c. séc. soc. art. L. 461-1, al. 3 et R. 461-8). Les pathologies psychiques ne bénéficient pas de la présomption d'imputabilité au travail attachée aux affections désignées dans les tableaux de maladies professionnelles.

Par ailleurs, signalons que **le décret dépasse le cadre des affections psychiques**, puisqu'il revoit le fonctionnement général des CRRMP. Ces comités participent à la reconnaissance de l'ensemble des maladies d'origine professionnelles « hors tableau », en formulant un avis motivé sur les dossiers des victimes.

Pour l'essentiel, le décret prévoit la possibilité d'un examen des dossiers les plus simples par deux médecins au lieu de trois actuellement (c. séc. soc. art. D. 461-27 modifié) et modifie plusieurs points de la procédure d'instruction suivie par les comités.

# Echo des BP :

## BPRI

**L'accord relatif à la mise en place d'une expérimentation du travail à distance, d'une durée d'un an a été signé par l'UNSA Banque Populaire Rives de Paris.**

Il couvre aussi bien le télétravail (travail à domicile) que le travail déplacé (lieu disponible choisi conjointement par le salarié et l'employeur). Cet accord est testé par une quarantaine de collaborateurs, siège et réseaux confondus. En effet, participent à ce test 2 conseillers Professionnels et un conseiller en gestion de patrimoine.

Une commission de suivi (OS et DRH) a été mise en place afin de suivre au plus près ce test grandeur nature. A suivre donc...

## BPVF

### To BYOD or not to BYOD

Lors de la réunion du CHSCT, la Direction a présenté aux élus un projet destiné à tester une nouvelle technologie : la **BYOD** ou « Bring Your Own Device » (apportez vos appareils personnels).

L'idée est la suivante : permettre aux collaborateurs volontaires, non éligibles à l'attribution d'un smartphone professionnel, **de consulter et traiter les mails professionnels sur un Smartphone personnel**. Cependant, si un collaborateur ne peut pas avoir de Smartphone professionnel, c'est bien que la Banque a acté qu'il n'en avait pas besoin dans le cadre de son activité. Dans ce cas, pourquoi l'autoriser à consulter ses mails professionnels sur son Smartphone personnel ?

Ceci permet à l'employeur de faire des économies en réduisant le nombre des smartphones professionnels et les forfaits téléphoniques. Par contre, le collaborateur ne bénéficie **d'aucune compensation financière** visant à dédommager l'utilisation d'un matériel personnel à usage professionnel.

Avec ce dispositif, la Direction veut créer un besoin mais qui a vraiment le besoin et la nécessité d'accéder à ses mails professionnels sur son Smartphone personnel 24h/24 et 7j/7 ? Pourquoi vouloir avoir des collaborateurs hyper connectés avec un risque de baisse de la productivité, une dégradation de la santé et une augmentation des arrêts de travail !

Ce dispositif, même s'il ne concernera qu'une minorité de collaborateurs, remet fortement en cause le principe du droit à la déconnexion, ainsi que les mesures mises en place dans certaines BPR pour améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. Autoriser l'introduction de la BYOD dans nos entreprises pourrait provoquer un dangereux retour en arrière dans la tête de certains dirigeants qui s'empresseraient de revenir sur toutes les mesures qui visent à conserver une frontière la plus étanche possible entre vie professionnelle et vie privée.

Pour rassurer le CHSCT, la Direction indique que le flux de la messagerie professionnelle pourrait être bloqué sur le Smartphone personnel du collaborateur, dans les mêmes conditions que pour les détenteurs d'un Smartphone professionnel (accès autorisé de 8h à 20h du lundi au vendredi et de 8h à 18h le samedi). L'intérêt de la BYOD s'en trouve donc très limité. **Le véritable intérêt du test qui va être conduit à la BPVF sera de s'assurer de l'effectivité du blocage du flux de la messagerie professionnelle !**

Sur ce sujet, la CNIL rappelle que les outils personnels ne peuvent être utilisés qu'à titre subsidiaire dans un cadre professionnel. Le droit du travail impose à l'employeur de fournir à ses employés les moyens nécessaires à l'exécution de leurs missions professionnelles. L'utilisation d'outils informatiques personnels à usage professionnel ne permet pas de s'affranchir de cette obligation.

## BPBFC

La 2ème réunion NAO s'est déroulée le 21 juin, la Direction a fait part de ses propositions. Autant dire que les élus « tombent de haut ». En effet, après la sempiternelle analyse du contexte économique « défavorable », l'inflation à zéro, « tout va mal » et ... le « on va tous mourir demain », la Direction annonce 10 « mesures » qui se résument à peau de chagrin : 0,10€ par ci pour le chèque de table, 2€ par là pour la prime de scolarité et de crèche, des déclarations de bonnes intentions sur le handicap et les conditions de travail et pompon final la seule mesure salariale : une enveloppe de 80 000€ (y a pas d'erreur dans le nombre de zéro !) pour les 313 collègues des niveaux C et D ! Bien entendu, la Direction inclue dans ces NAO la renégociation des prêts immobiliers au personnel > **2.50%** pour appliquer un généreux **2.25%**, coût pour la Banque 1 600 000€ et 471 collègues potentiellement concernés ! (beaucoup vont aller à la concurrence pour un 1,60%) La Direction se retranche derrière la mesure salariale Branche qui a touché la grande majorité des salariés, contrairement à l'année dernière. Néanmoins, le SPAB/UNSA-BPBFC a immédiatement fait savoir qu'il ne signerait pas ce simulacre de négociations. Le retrait de la négociation des prêts au personnel du budget NAO et une mesure salariale qui touche TOUS les salariés comme un supplément d'intéressement sont essentiels. Prochaine réunion le 7 juillet ... affaire à suivre !

## CREDIT COOPERATIF

**« Les Organisations Syndicales CFDT, SNB, SUD et FO ont enfin négocié un « bon » accord pour les salariés du Crédit Coopératif**

Cet accord prévoit les conditions de départ de tout salarié que l'entreprise aura convenance à licencier dans les trois prochaines années, à condition qu'il n'y ait pas plus de 9 licenciements. Au-delà de 9, un PSE sera appliqué, avec comme base de départ cet accord de « GPEC Sociale »... Bref, TOUT ÇA POUR ÇA !!! Donc, si la DRH décide de vider votre service ou de fermer votre agence, elle pourra le faire en toute impunité puisque 4 syndicats sur 5 auront signé leur accord pour le faire.

C'est pour cela que l'UNSA avait affirmé dès le départ qu'elle ne voulait pas de cet accord qui ne s'applique qu'aux informaticiens.

Au final, **l'intervention des avocats aura permis de gagner** (par rapport au PSE d'ITCE sur lequel notre DG s'était engagée par écrit):

- **1 jour de congé de déménagement** (toutes les autres conditions de la mobilité interne faisait déjà partie de la Charte de mobilité Interne du Crédit Coop)

***EUH, ..... C'EST TOUT EN FAIT !***

Mais **elle aura permis de perdre** (par rapport à la demande initiale de copier le PSE d'ITCE) :

- jusqu'à **17 500€ par salarié** dans le cadre de la mobilité interne
- **18 mois de congé de fin de carrière** (et 2 mois de rallongement si modification de la législation)
- **10% de rémunération** pour les congés de fin de carrière

***(AH, MAIS C'EST VRAI : LES SENIORS, CERTAINS SYNDICATS S'EN FICHENT CAR ILS NE CONSTITUENT PAS L'ELECTORAT DE DEMAIN...)***

Et pour cela, il aura fallu amputer le budget du CE de combien ? 5 000€ ? 10 000€ ? 50 000€ ? Nous ne le savons pas et nul doute que les Organisations Syndicales qui ont fait le choix de déléguer la négociation à des avocats ne communiqueront pas sur le sujet.

**POUR MEMOIRE, CE SONT LES MEMES ORGANISATIONS SYNDICALES QUI RECHIGNENT A PAYER LES PRIMES DE GARDE A DES SALARIES SEULS AVEC ENFANTS A CHARGE...** Nous n'avons pas les mêmes valeurs !! »