

# ACT'UNSA @ BP

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



Décembre 2016

## NEGOCIATIONS SALARIALES, SUITE & MAUVAISE FIN...

Lors de la dernière réunion du 07 décembre dernier, la direction a proposé une augmentation générale pérenne de **0.40% pour les salaires inférieurs ou égaux à 40K€** sans aucun minimum fixé, l'ensemble des représentants des salariés a alors manifesté sa désapprobation. Alors que nous avons tous demandé des mesures collectives et significatives, nous avons donc été étonnés d'apprendre que **la direction avait reçu une proposition pour passer le salaire maximum de 40K€ à 50K€ (mais toujours sans minimum !)** Quelle belle aubaine pour nos dirigeants qui se sont saisis sans hésitation de cette demande pour se vanter d'obtenir une signature...

**L'augmentation sera de 200€/an soit 16,67€/mois pour un salaire de 50K€ !**

Sachant que nous parlons de **montant brut**, il faudra donc bien regarder son bulletin de paie du mois de février 2017 pour s'apercevoir du changement si votre revenu est inférieur aux fameux 50K€ !

Certains diront que c'est mieux que rien mais, pour ce genre de mesure salariale si insignifiante, les représentants UNSA BP estiment que **la signature des organisations syndicales (valant approbation) n'est vraiment pas nécessaire.**

L'UNSA BP ne veut pas être la caution morale des employeurs en favorisant une politique salariale au rabais. **Vous comprendrez aisément que dans ces conditions, la signature de notre organisation qui se revendique responsable, solidaire et sans complaisance ne sera pas apposée sur l'accord NAO.**

Que vos fêtes ne soient pas gâchées par cette attitude dédaigneuse de nos dirigeants. Les représentants UNSA BP seront présents tout au long de l'année 2017 pour qu'elle vous soit le plus agréable possible...

Meilleurs vœux !

Restons unis et solidaires  
pour un syndicalisme 100% PAS PAREIL



UNSA BP

21 rue Jules Ferry  
93170 BAGNOLET

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



# L'actu de la Branche Banque Populaire



## NAO :

Comme évoqué dans le préambule, la DRH BPCE a saisi la sollicitation d'autres organisations pour appliquer une augmentation de 0.4% pour les salaires inférieurs ou égaux à 50K€ ! Dès le début, nous demandions une mesure collective et significative, aucun de ces critères n'est rempli même si les revenus supérieurs à 50K€ sont une faible partie des effectifs.

## Incivilités :

Le bilan triennal a été présenté. Sans grande surprise, le niveau des agressions verbales et physiques est en progression.

	2013	2014	2015	31.10.2016
Agressions verbales	1 114	1 129	1 346	1 059
Agressions physiques	31	16	32	31
<b>Totaux</b>	<b>1 145</b>	<b>1 145</b>	<b>1 378</b>	<b>1 090</b>

La majorité de ces agressions est liée à un refus de paiement/retrait ou à des prises de frais. Nous avons constaté qu'une rubrique « Autres » était également fortement représentée avec 26.2% des motifs. Cette catégorie mérite donc d'être explorée pour mettre en place les mesures de prévention adaptées. Nous avons insisté sur la nécessité de revoir les procédures de déclaration trop longues et fastidieuses, qui peuvent être un frein à l'utilisation du formulaire. Nous avons également demandé que le nombre d'agences soit indiqué pour faire un ratio Incivilité/agence. En effet, nous pourrions penser à la lecture des données que certains établissements sont moins touchés que d'autres mais si nous affinons en rapportant ce chiffre aux nombres d'agences, l'importance des agressions est alors plus en adéquation avec la réalité.

Le Crédit Agricole, qui vient de communiquer en interne sur les incivilités recensées en 2015, a dénombré 3.398 agressions dans ses caisses régionales, soit 20 % de plus qu'en 2014. Ces chiffres révèlent bien que toute la profession bancaire est concernée.

Depuis la signature de l'accord en 2010, nous pensons que des changements doivent être pris en compte. La Direction accepte notre demande pour qu'au cours de l'année 2017, nous fassions une séance permettant d'améliorer certains points mais elle refuse la négociation d'un nouvel accord.

Peu importe la méthode, pour l'UNSA BP, la priorité est de mettre en place les mesures nécessaires à la prévention des incivilités. Nous devons faire le maximum pour les éviter et enfin, mettre les soutiens adaptés en cas survenance. Nous restons fidèles à notre adage : le préventif avant le curatif !

## Conditions de travail :

La première réunion de l'Observatoire des Conditions de Vie au Travail a eu lieu le 7 décembre dernier. Cet Observatoire est constitué de :

- 2 représentants par Organisation syndicale signataire (8 membres)
- Des représentants des entreprises de la Branche
- Des représentants DRH Groupe
- Des experts internes ou externes selon les thématiques abordées

Il a pour vocation d'impulser une dynamique autour de l'amélioration des conditions de travail au travers des thématiques déclinées dans l'accord. Pour mémoire, elles sont au nombre de 4 :

- 1°) L'accompagnement des transformations et l'anticipation des impacts sur les conditions de travail
- 2°) L'environnement de travail et la conciliation vie professionnelle/vie privée
- 3°) L'organisation du travail
- 4°) Le management et les relations de travail

L'Observatoire devra se doter d'outils de mesures au travers de 3 familles d'indicateurs :

- RH
- Conditions de travail
- Formation

C'est sur les indicateurs « conditions de travail » que nous avons notre carte à jouer car la direction ne nous en a proposé que 2 : le suivi du déploiement du télétravail au sein de la branche et un échantillon de réponses issu du baromètre Diapason. Charge à nous de proposer très rapidement d'autres indicateurs pour la poursuite des travaux.

Pour 2017 2 réunions sont programmées : elles auront lieu les 7 juin et 7 décembre.

# L'actu de la Banque et l'Assurance

## Orange Bank : une banque très bon marché

La nouvelle banque sera lancée au printemps. Elle proposera une offre "mobile banking" complète dans le domaine des services financiers grand public, à savoir le compte courant, l'épargne, le crédit à la consommation et l'assurance. Dans un deuxième temps, Orange Bank se lancera également dans le crédit immobilier, dans un deuxième temps.

## BCE :

Le régulateur unique des banques exige en moyenne un ratio prudentiel de 8,3 % de fonds propres, contre 10,1 % l'an dernier. La baisse s'explique par un changement de méthode. En France, la Société Générale a indiqué qu'elle devrait désormais respecter un ratio de fonds propres de 7,75 %, soit 2 points de moins en un an. BNP Paribas parvient, elle, à 8 %, en baissant aussi d'un niveau comparable.

## BNP Paribas va réorganiser sa banque de détail

La banque veut supprimer un niveau de pilotage de son réseau en France. Ce vaste chantier, prévu pour 2018, entraînera des économies significatives.

BNP Paribas prépare une vaste refonte de l'organisation de son activité de banque de détail en France. Les grandes lignes de ce projet viennent d'être présentées aux syndicats de l'établissement, qui se sont vu proposer un report des élections professionnelles dans la mesure où ce chantier d'envergure aura un impact sur les périmètres électoraux des comités d'établissement ou des CHSCT.

Il s'agit pour la banque de supprimer un niveau de pilotage du réseau. Cette réorganisation vise à remplacer les trois étages actuels [agences/groupes d'agences/directions régionales] par deux nouveaux niveaux à déterminer. L'objectif serait de raccourcir les circuits de décision, mais aussi de rendre l'activité de banque de détail en France plus efficace. Un tel chantier - déjà engagé en Italie et en Belgique - devrait en effet permettre au groupe de réaliser des économies significatives. Selon la direction, « le turnover naturel permettrait une réduction des emplois sans recourir à un PSE [plan de sauvegarde de l'emploi] ou à un plan de départs volontaires ». L'organisation cible n'est toutefois pas encore arrêtée. Des études vont ainsi être menées au cours du premier semestre 2017, pour une mise en place prévue courant 2018.

## L'UNSA devient en 2016 le 2<sup>ème</sup> syndicat de Natixis Intégrée,

CGC/SNB	29,48%
<b><u>UNSA</u></b>	<b><u>20,27%</u></b>
CFDT	19,61%
CGT	16,07%
CFTC	13,55%
FO	1,02%



Bravo l'UNSA ! Prochaines élections : Natixis Payment Solutions (NPS) et BPCE APS en mars 2017.



# L'actu juridique et sociale

## Majoration durée du congé

Au sein de l'article L 3141-10, champ de la négociation collective, est précisée la possibilité de majorer la durée du congé annuel, en raison de :

- L'âge ;
- l'ancienneté ;
- Ou du handicap.

Modification par rapport au régime en vigueur avant la loi travail, cette majoration peut être instituée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention un accord de branche. L'accord Handicap étant déjà entré en vigueur dans la branche BP, utilisez vos négociations sur les conditions de travail par exemple pour améliorer ce point dans vos établissements.

## Selon l'article L 3141-98 (ordre public), ouvrent droit à un congé supplémentaire :

- Les femmes ou hommes salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, qui bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, congé réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.
- Les femmes ou hommes salariés de plus de 21 ans à la date précitée, qui bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel, soit 30 jours ouvrables ;

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est situation de handicap.

## Fixation ordre des congés payés

Selon l'article L 3141-15, l'ordre des départs durant la période de prise des congés payés peut être fixé dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou un accord de branche.

À défaut de stipulations à ce sujet dans les accords collectifs ou convention, l'article L 3141-16 (dispositions supplétives) confirme que l'employeur définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel l'ordre des départs en congés en tenant compte des nouveaux critères qui suivent :

- La situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- La durée de leurs services chez l'employeur ;
- Leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

## Prise maximale congés payés

Selon l'article L 3141-17 modifié, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables ;

Avec une possibilité de déroger individuellement, pour les salariés qui justifient :

- De contraintes géographiques particulières (salariés issus des départements d'Outre-mer par exemple) ;
- De la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.



#### 4 situations pouvant justifier un licenciement pour motif économique :

1. les difficultés économiques,
2. les mutations technologiques,
3. la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité,
4. la cessation d'activité de l'entreprise.

L'article L1233-3 est ainsi rédigé : constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1. **A des difficultés économiques** caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :
  - Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
  - Deux trimestres consécutifs pour une entreprise entre 11 et 49 salariés ;
  - Trois trimestres consécutifs pour une entreprise entre 50 et 299 salariés ;
  - Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise > 300 salariés;
2. **A des mutations technologiques ;**
3. **A une réorganisation** de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
4. **A la cessation d'activité** de l'entreprise.

**La nouvelle loi prévoit ainsi que les difficultés économiques peuvent être caractérisées :**

- **soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique** : baisse des commandes, baisse du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation, dégradation de trésorerie, dégradation de l'excédent brut d'exploitation etc.,
- **soit par tout autre élément** de nature à justifier de ces difficultés.

**Plusieurs indicateurs sont ainsi mentionnés par la loi.**

En ce qui concerne l'indicateur "baisse des commandes" ou "baisse du chiffre d'affaires", la loi travail précise qu'il y a "baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires" lorsque la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise de 11 salariés à moins de 50 ;
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise de 50 salariés à moins de 300 ;
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

En d'autres termes, une entreprise qui emploie moins de 11 salariés pourra procéder à un ou plusieurs licenciement(s) pour motif économique si son chiffre d'affaires ou son carnet de commandes est en baisse pendant au moins un trimestre, par comparaison avec le même trimestre de l'année précédente. La loi définit ce qu'est une baisse "significative" de chiffre d'affaires ou de commandes en terme de durée (un trimestre). **En revanche, la loi ne précise pas à partir de quel pourcentage, la baisse peut être considérée comme significative : 30% sur le trimestre, 50% ?**

Par ces questions, qu'il ne s'agira pas uniquement d'invoquer une baisse de chiffre d'affaires ou de carnet de commandes mais de démontrer que celles-ci sont significatives. Hormis la "baisse de chiffre d'affaires" et la "baisse des commandes", le nouvel article L1233-3 La loi travail fait référence à d'autres indicateurs :

- les pertes d'exploitation,
- la dégradation de la trésorerie,
- la dégradation de l'excédent brut d'exploitation,
- tous autres éléments de nature à justifier des difficultés économiques.

**Ces indicateurs peuvent être invoqués pour caractériser des difficultés économiques dès lors qu'ils présentent une "évolution significative". Qu'est-ce qu'une évolution significative ?**

**Là encore la loi ne le précise pas.**





## **L'UNSA, c'est quoi ? L'UNSA, pour quoi faire ?**

### **Choisir l'UNSA, c'est :**

- 1 – Choisir un syndicat qui dialogue, qui négocie
- 2 – Choisir un syndicat qui connaît les petites entreprises
- 3 – Choisir un syndicat moderne, autonome, indépendant des partis politiques
- 4 – Choisir un syndicat qui informe, qui défend
- 5 – Choisir un syndicat qui revendique des permanences juridiques spécifiques pour les salarié(e)s des TPE

Partout où il y a des petites entreprises, il y a l'UNSA.

### **Un syndicat pour quoi faire ?**

Dans les petites entreprises, le syndicat peut paraître lointain. Les relations avec le patron sont souvent « des relations cordiales, de proximité » et on pourrait se demander : un syndicat pour quoi faire ?

Dans le contexte actuel que nous connaissons tous, où l'emploi est fortement menacé, vous avez besoin comme tous les salarié-e-s de systèmes solidaires qui vous protègent.

Ce sont les syndicats qui les ont construits.

Vous pouvez aussi, pour vous renseigner ou au besoin vous défendre, avoir besoin d'un syndicat. L'UNSA est là pour vous informer.

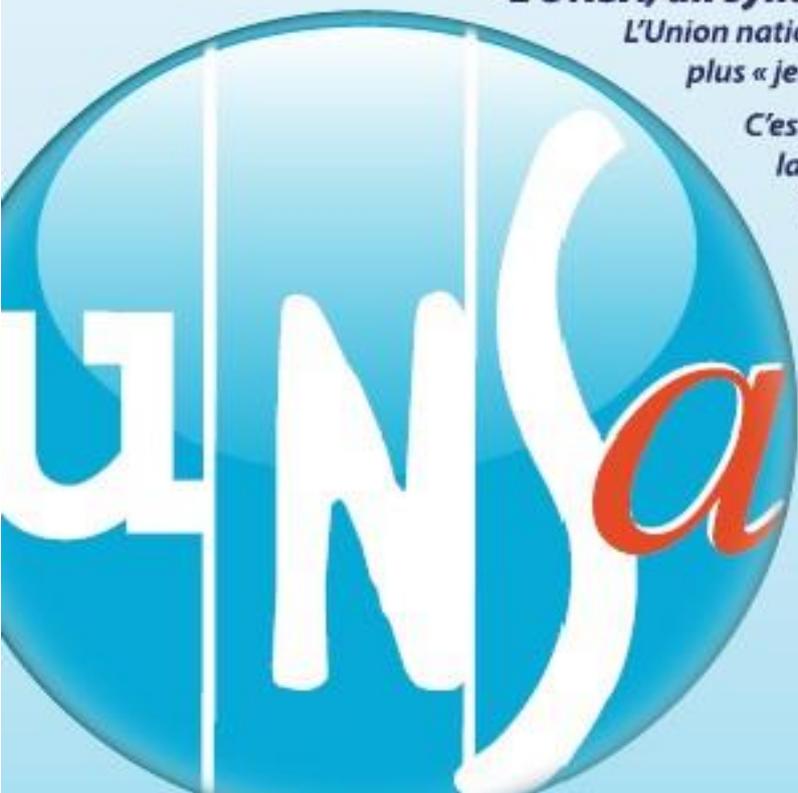
### **L'UNSA, un syndicat pas comme les autres**

L'Union nationale des syndicats autonomes est une formation plus « jeune » que les autres.

C'est un syndicat qui privilégie le dialogue, la discussion, la négociation pour améliorer les droits de tous et pour défendre l'emploi.

À l'UNSA, on reste libre même en étant syndiqué. C'est ce que nous appelons l'autonomie.

En quelques années, l'UNSA est devenue l'une des forces syndicales qui comptent dans notre pays. Implantée dans toutes les professions, elle se développe régulièrement.



[www.unsa.org](http://www.unsa.org)