

ACT'UNS^a BP

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



L'été sera chaud... !?

Que nous réservent les mois à venir ? Cette phrase est dans la bouche de tous les citoyens mais encore plus dans celles des militants syndicaux.

Réforme du code du travail et ordonnances sont les mots les plus utilisés dans les conversations sans savoir ce qu'ils recouvrent réellement. Nous sommes tous dans l'attente. Ne soyons pas alarmistes, suspicieux ni agressifs, mais ne tombons pas dans l'angélisme non plus.

Nous devons surtout ne pas perdre de vue notre objectif premier : l'intérêt des salariés. Notre syndicalisme en prise directe avec le terrain ne pourra ressortir que renforcé par la négociation d'entreprise. Notre fonctionnement autonome est une vraie offre syndicale novatrice pour les salariés.

Notre présence en BP se renforce à chaque étape de mesure de représentativité. La confiance, sans cesse renouvelée des salariés, est une vraie récompense de notre investissement au quotidien.

Les transformations de notre modèle bancaire ne font que commencer, nous devons accompagner nos collègues dans ces changements pour nous assurer qu'ils pourront exercer les emplois de demain. Nous devons exiger de nos directions une clarté dans leur projet d'entreprise pour que nous puissions nous inscrire dans un vrai partenariat.

Cet été verra l'ouverture de la négociation GPEC, un enjeu de taille pour notre Groupe. Gageons que nous soyons entendus et que nos propositions soient étudiées et mises en œuvre.

Mai 2017

Sommaire

L'actu de la Branche BP

L'actu de la banque et de l'assurance

L'actu juridique et sociale

**L'actu des BP
L'actu Nationale**

UNSA BP

21 rue Jules Ferry
93170 BAGNOLET

<http://www.unsabp.fr>

@syndicat.UNSABP

L'actu de la Branche Banque Populaire

Accord Formation :

Le grand toilettage de cet accord a eu lieu lors de la négociation précédente puisque nous avons dû prendre en compte l'ensemble des évolutions législatives sur la formation professionnelle.

Pour cette nouvelle négociation, la Direction a planté le décor dès le début des débats : aucun changement majeur à attendre !

Pourtant, nos observatoires ont mené des études ô combien intéressantes sur la valorisation des compétences notamment. Notre accord devrait établir des grandes lignes et des actions devraient être mises en œuvre dans notre contexte d'évolutions technologiques et de transformations digitales.

Plus que jamais, les salariés sont les maîtres de leur formation, nous devons insister sur ce point et les pousser à utiliser leur CPF pour se perfectionner, se réorienter afin qu'ils puissent obtenir des mobilités fonctionnelles plus facilement.

L'actu de la Banque et l'Assurance

BNP à l'amende.

L'Etat de New York impose une amende de 350 millions de dollars pour manipulation de taux de change. La banque française assure avoir déjà renforcé ses mesures de contrôle et avoir instauré un nouveau code de conduite.

La banque française BNP Paribas a écopé mercredi d'une amende de 350 millions de dollars aux Etats-Unis pour des malversations commises par ses traders sur le marché des changes, l'un des plus importants au monde où s'échangent l'équivalent de 5.300 milliards de dollars chaque jour.

« La banque a accordé peu d'attention à la surveillance de son activité de courtage des changes, ce qui a permis à ses traders et d'autres de violer la législation de l'Etat de New York pendant plusieurs années et d'abuser de la confiance des clients », dénonce dans un communiqué Maria Vullo, la patronne du régulateur des services financiers (DFS) de New York.

Crédit Mutuel – ARKEA

La banque, qui investit dans de nombreuses fintech, a développé Max, sa propre start-up. Le service inclura une carte bancaire regroupant en un seul support les autres cartes bancaires.

C'est une stratégie ancrée au Crédit Mutuel Arkéa : la banque mutualiste figure au tour de table ou -contrôle plusieurs start-up de la finance qui constituent tout un écosystème de modèles et de technologies innovantes. Le groupe franchit une nouvelle étape ce lundi et lance sa propre fintech, quinze ans après la création de Symphonis, son courtier en ligne fusionné depuis avec Fortuneo.

Filiale à 100 % de la banque, Max a été doté de 20 millions d'euros de fonds propres par sa maison mère. Cette application mobile pourra être réservée dès cette semaine, et sera téléchargeable à partir du 1er septembre prochain. Le concept de cette start-up interne ? Devenir l'assistant personnel de l'utilisateur, pour les produits financiers, mais aussi pour une gamme de services plus large. Les utilisateurs pourront joindre des conseillers humains par tchat ou par e-mail à tout moment.

En savoir plus sur <https://www.lesechos.fr/finance-marches/banque-assurances/030354016571-credit-mutuel-arkea-lance-un-assistant-personnel-cree-en-interne-2090085.php#WY9C5berw9S7Tfje.99>

L'actu juridique et sociale

L'intégralité des comptes du comité d'entreprise doivent rester accessibles à n'importe quel membre élu :

Une ordonnance de référé du 4 avril contraint le secrétaire du CE d'Atos Infogérance à proposer, sous deux mois, deux créneaux d'une demi-journée à un élu pour lui permettre de consulter les comptes sous la surveillance du trésorier. La décision précise que « l'existence de difficultés rendant compliquée la communication de la comptabilité d'un CE à ses membres constitue un trouble à la loi ».

Un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants peut être pratiqué par un supérieur hiérarchique.

Un employeur peut insérer dans son règlement intérieur, une clause prévoyant des contrôles aléatoires de consommation de substances stupéfiantes aux seuls postes dits hypersensibles drogue et alcool, pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou pour les tiers.

Le contrôle peut être effectué par le supérieur hiérarchique qui doit respecter le secret professionnel sur ses résultats.

Le salarié peut bénéficier d'une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur si le test est positif. Sous cette réserve, il pourra, le cas échéant faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il convient de rappeler que le règlement intérieur est établi par l'employeur ; toutefois, préalablement à son entrée en vigueur, il doit être soumis à certaines formalités (notamment la consultation des instances représentatives du personnel) qui sont également exigées en cas de modification ou de rajout de clauses. Il fait, par ailleurs, l'objet d'un contrôle administratif par l'inspecteur du travail.

En l'absence d'une clause du règlement intérieur conforme aux exigences posées par le Conseil d'État, le test salivaire ne pourra pas être valablement pratiqué par le supérieur hiérarchique.

Les rendez-vous UNSA BP en juin :

07/06 : observatoire des conditions de travail

08/06 : Réunion paritaire de Branche BP

13/06 : négociation GPEC

26 & 27/06 : réunions IPBP

28/06 : formation négociation collective

Nous suivre :



Libres ensemble



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



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