

ACT'UNS_a BP

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



Devoirs de vacances.

Nous étions habitués à avoir une pause estivale même si, çà et là, des décisions étaient prises au cours de l'été. Les modifications du code du travail et la courbe de taux auront des conséquences sur nos métiers bancaires et ne connaîtront pas de pause estivale.



Nos établissements se transforment, évoluent et doivent suivre le changement des méthodes de consommation de nos clients. Nos employeurs, à l'affût d'un PNB important et si possible immédiat, ont inventé des méthodes commerciales dignes d'un taylorisme version 2.0. Ils ont, certes, obtenu de bons résultats mais, ils ont perdu l'essentiel... Le sens du collectif !

Et oui, le collectif ne se décrète pas, ne s'impose pas, il est le résultat d'une organisation réellement tournée sur la communauté au travail. Mais malheureusement nos employeurs conservent encore trop souvent leur schéma de management archaïque basé sur le contrôle et les objectifs chiffrés... individuels !



Pourtant, nos métiers bancaires nécessitent une relation humaine adaptée à chaque clientèle, ce n'est pas quantifiable, ni maîtrisable et n'offre pas une rentabilité immédiate mais permet un PNB récurrent.

Les 1^{ers} échanges issus de la négociation GPEC laissent supposer que ce sens du collectif et l'intérêt du client reviennent au cœur des préoccupations...

Dans le même temps, le taux du livret A est maintenu à 0,75 %. Le gouvernement, suivant la recommandation de la Banque de France, a décidé de maintenir le taux, au lieu de le relever à 1 % pour suivre l'inflation. Un effet indésirable s'éloigne ainsi des comptes de résultat des banques.

Et si le gouvernement écoutait les bonnes recommandations sur la fusion des instances, les licenciements... l'été laisserait un beau souvenir aux salariés !

Juillet 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

L'actu de la Branche Banque Populaire

Crédit coopératif :

La direction du crédit coopératif présentait, en janvier 2017, l'organisation cible de l'UES et le projet de transformation du siège et du réseau.

Ce projet a été présenté au CE et un accord de méthodologie a été conclu entre les organisations syndicales, le Comité d'entreprise et le crédit coopératif prévoyant :

- le recours à un expert unique
- un calendrier de consultation aménagé
- un avis sollicité au CHSCT le 23 mai 2017
- un avis sollicité au CE le 31 mai 2017



La consultation devait prendre fin pour une mise en œuvre du projet dès le 1er juin 2017.

Les organisations syndicales ont demandé le 31 mars 2017 à l'Inspecteur du Travail si la réorganisation impliquait la mise en place d'un PSE : ce dernier répondait par l'affirmative le 7 avril 2017.

Le 13 avril 2017, le CE a voté une résolution tendant à solliciter la suspension du projet de réorganisation faute de mise en place d'un PSE, la direction refusant la mise en place d'un PSE.

Par lettre du 2 mai 2017, l'Inspecteur du Travail confirmait la nécessité de mettre en place un PSE mais seulement à compter de février 2018.

C'est dans ce contexte que les organisations syndicales et le Comité d'entreprise ont demandé au Tribunal l'autorisation d'assigner à jour fixe le crédit coopératif aux fins de faire juger qu'il doit être mis en place un PSE.

Le 05 juillet 2017, Le TGI de Nanterre suspend la mise en œuvre de la réorganisation du siège et du réseau dans l'attente de la décision du juge du fond ;

Il interdit ainsi au crédit coopératif de prendre toute mesure dans le cadre de la mise en place de la réorganisation du réseau et du siège dans l'attente de la décision du juge du fond,

Attention, le Crédit Coopératif a jusqu'au 20 juillet pour interjeter appel ; sans oublier qu'il faut attendre la décision du juge du fond en octobre pour la mise en place d'un PSE !

Ce n'est qu'une belle 1ère victoire d'étape.

BPBFC :

La 3ème réunion des Négociations Annuelles Obligatoires (et la 1ère en présence de Bruno DUCHESNE) s'est tenue le 7 juillet 2017. Après un bref rappel sur les indicateurs banque, l'inflation et les échanges précédents, la négociation est ouverte.

Rappel du contexte : la revendication du SPAB/UNSA portait sur une mesure salariale pérenne et générale.

La Direction aborde la réunion en annonçant, d'entrée, vouloir répondre à cette demande d'augmentation pérenne... mais hélas... pas générale. En effet, l'augmentation proposée ne concerne que les salariés percevant moins de 33 K€, pour un montant mini de 150€/an.

Cette mesure pèserait pour 300 K€ dans le budget NAO 2017 et serait retenue pour 600 K€ (au motif qu'elle serait pérenne). Elle toucherait 55% de l'effectif :

- 413 collègues de niveaux B, C et D
- 318 collègues sur 389 de niveau E,
- 111 collègues sur 208 de niveau F,
- 53 collègues sur 139 de niveau G,
- 19 collègues sur 400 de niveau H.



Aux négociateurs SPAB/UNSA d'ajuster le curseur pour que davantage de collègues soient concernés.

La tradition reste évidemment de mise et certains "accessoires" sont proposés :

- Augmentation de la dotation du CE à 1.365% contre 1.332% aujourd'hui.
- Enveloppe égalité professionnelle maintenue exceptionnellement à 150 000€

Quant aux habituelles primes (crèche, scolarité) et autres tickets resto, ceux-ci ne sont pas augmentés pour concentrer l'effort sur la revalorisation salariale.

Bien évidemment, la Direction n'oublie pas d'ajouter l'augmentation de 0.40% des NAO de branche du début d'année soit 343 K€ charges patronales comprises pour 1600 salariés.

Affaire à suivre après la pause estivale !

BP Alsace Lorraine Champagne.

Recherche ambassadeur désespérément...

La BPALC propose à tous ceux qui souhaitent s'investir plus intensément sur un axe du Plan Stratégique, sans considération d'âge, de grade, ou de fonction, de devenir « Ambassadeur » et ainsi, contribuer directement au cadrage des projets de notre nouvelle feuille de route qui va rythmer les 3 prochaines années.

En quoi consiste ce principe :

- Prendre part à une communauté clé dans la construction du nouveau plan stratégique de la BPALC
- Être vecteur de communication liée au plan stratégique auprès des collaborateurs de la BPALC
- Faire émerger de nouvelles idées, partager des expériences et bonnes pratiques en lien avec le plan stratégique
- Contribuer à l'ajout de contenus sur une plateforme nommée #Agora2020
- Soutenir l'activité des autres collaborateurs sous forme de likes ou de commentaires
- Se connecter régulièrement pour se tenir au courant de l'actualité du plan stratégique
- Développer une atmosphère positive, bienveillante et créative pour les collaborateurs de la BPALC

Pourquoi mettre en œuvre cette « innovation » ?

Serait-ce par manque d'enthousiasme des salariés dans leur travail ? La perte de sens est la conséquence de méthode managériale inadaptée, ce n'est pas en développant des outils faisant croire au personnel qu'il est écouté, qu'il participe à « notre projet » que le sens du travail reviendra !

La BPALC souhaiterait elle que les ambassadeurs remplacent les représentants du personnel ?

Bon courage à ceux qui tenteront l'aventure...

Certains l'ont déjà expérimenté dans d'autres BP : les participants pensent être écoutés, mais, in fine, ils comprennent vite que leurs préoccupations ne sont pas prises en compte et les idées qui apparaissent sont poliment imposées par le chef de projet (manager nommé par la direction) !



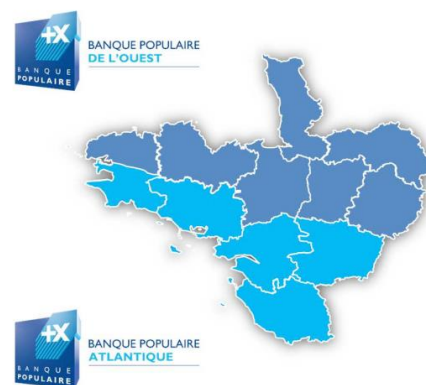
BP Grand Ouest sera le fruit de la fusion de deux Banques Populaires du groupe BPCE.

Le compte à rebours est lancé. Le 5 décembre prochain, les assemblées générales de la BPO - Banque Populaire de l'Ouest - et de sa consœur BPA - Banque Populaire Atlantique - entérineront la fusion des deux établissements et des 75 agences du Crédit Maritime des côtes atlantique et de la Manche dans un nouvel ensemble nommé Banque Populaire Grand Ouest. « Il interviendra sur 12 départements du Grand Ouest, dans des villes comme Rennes, Nantes, Brest ou Le Mans », indique Maurice Bourrigaud, l'actuel directeur général de la BPO, qui dirigera la nouvelle structure. « Cette fusion, continue le dirigeant, n'est pas liée à un problème financier, bien au contraire. Les deux banques se portent bien. Nous estimons qu'une fois réunies et compte tenu de nos économies d'échelle nous pourrions augmenter de 25 % en trois ans notre résultat d'exploitation. »

Ce rapprochement, qui porte sur 344 agences et plus de 3.400 salariés, nécessite un investissement de 63 millions d'euros. Une somme répartie entre la refonte des moyens informatiques - la fusion est prévue en septembre 2018 -, la formation des équipes, mais aussi l'alignement du socle social des différents établissements. « Je ne veux pas de doublon », insiste Maurice Bourrigaud. Une négociation avec les partenaires sociaux s'ouvre pour un plan de départs volontaires qui portera sur un maximum de « 200 collaborateurs en trois ans ». La plupart des équipes resteront installées dans leurs sites actuels, mais devront occuper de nouvelles fonctions. « 400 personnes vont changer de métier », poursuit le directeur général.

Et pas question pour la Banque Populaire Grand Ouest de fermer des agences. Avec une agence pour 27.000 habitants, son maillage territorial « est trois fois plus faible que celui du Crédit Agricole, il nous faut conserver le lien direct avec la clientèle », précise Maurice Bourrigaud, qui affirme, en parallèle, vouloir « doubler les investissements dans le numérique ».

Ce futur établissement, dont le siège social sera établi à Saint-Grégoire, près de Rennes, dans le tout nouveau bâtiment de la BPO, va se situer dans le peloton de tête du réseau de la BPCE. Doté de 2 milliards d'euros de fonds propres, il poursuivra les stratégies engagées, notamment auprès de son cœur de cible formé des entreprises de taille moyenne, des TPE et des professions libérales.



En savoir plus sur <https://www.lesechos.fr/finance-marches/banque-assurances/030427459710-la-banque-populaire-grand-ouest-prend-forme-2100939.php#vMYX4Q2fqvWSCBbi.99>

L'actu de la Banque et l'Assurance

Crédit Mutuel – ARKEA

A Clermont-Ferrand, les salariés otages de la guerre fratricide au Crédit mutuel

Les employés du siège du Crédit mutuel du Massif central n'ont plus accès à leurs bureaux depuis le 4 juillet

Les frères ennemis du Crédit mutuel avaient-ils imaginé que leur conflit interne les mènerait aussi loin ? Depuis mardi 4 juillet, une quarantaine de salariés de la banque ne sont en effet plus autorisés à rejoindre leurs bureaux au siège du Crédit mutuel du Massif central (CMMC), à Clermont-Ferrand (Puy-de-Dôme), pris en tenailles entre le Crédit mutuel Arkéa, piloté depuis la Bretagne, et le Crédit mutuel CM11, poids lourd de la Confédération nationale du groupe.

L'origine de cette crise ? Le retournement d'alliance opéré par la fédération du Massif central, afin de quitter Arkéa et de se rapprocher de CM11. Une défection vécue comme une trahison à Brest, où l'on cherche depuis bientôt trois ans à divorcer du reste du Crédit mutuel. Le coup de théâtre intervient le 22 juin. Les caisses locales de la fédération du Massif central élisent un nouveau président qui n'est pas le candidat poussé par Arkéa. Il est même partisan d'une normalisation des relations avec la Confédération du Crédit mutuel.

Dans la foulée, un conseil d'administration du CMMC suspend son directeur général, qui est un homme d'Arkéa, puis nomme au poste de délégué général un homme de CM11, et annonce le projet de bascule du Massif central au sein du CM11-CIC à compter du 1er janvier 2019.

« Tentative d'annexion »

Stupeur au Crédit mutuel Arkéa, qui dépêche une équipe de seize collaborateurs à Clermont-Ferrand pour remettre de l'ordre dans la maison. Ils prennent possession des locaux, dont ils sont propriétaires, déclenchent un « plan d'urgence et de poursuite de l'activité » – un dispositif d'exception réservé aux crises aiguës – et prient les employés de rentrer chez eux. « Nous avons constaté que, durant le week-end, des caméras de surveillance positionnées dans le bâtiment du siège avaient été démontées, que le système de sécurité du bâtiment que nous pilotions avait été désactivé », explique-t-on chez Arkéa. Du côté de CM11, on dénonce un « lock-out » traumatisant pour les salariés. Chez Arkéa, « une tentative d'annexion ».

Pour tenter de désamorcer la crise, la Confédération nationale du Crédit mutuel a missionné son directeur général à Clermont-Ferrand, mercredi 5 juillet. En vain pour l'instant.

« C'est vrai qu'il y a eu de la précipitation de la part des personnes désignées par le conseil d'administration du Massif central, mais la réaction d'Arkéa est disproportionnée. Un échange préalable aurait été bienvenu, avant de déclencher un plan d'urgence et de renvoyer le personnel », estime Pascal Durand, le directeur général de la Confédération.

Du côté d'Arkéa, on pose deux conditions préalables à un retour à la normale : qu'il n'y ait plus de cadre du CM11-CIC présent dans les locaux de la fédération du Massif central, ni de trace du matériel informatique du camp ennemi. Si la Confédération estime que ce retrait a été effectué, Dominique Andro, directeur général délégué du Crédit mutuel Arkéa, veut encore « savoir pourquoi du matériel informatique de CM11 a été connecté sur nos systèmes, afin de pouvoir prendre toutes les mesures de protection de nos systèmes, des données de nos clients et, le cas échéant, de désinfection si un virus a été installé ». La vie de bureau des salariés du Crédit mutuel du Massif central n'est pas prête de redevenir un long fleuve tranquille.

Agressions dans les agences bancaires.

C'est un léger repli qui divise. En 2016, l'Association Française des Banques (AFB) a recensé 500 « incivilités » en agence de moins qu'en 2015, soit 5.340 incidents. Un résultat satisfaisant pour la Fédération Bancaire Française (la FBF, qui regroupe les banques de l'AFB auxquelles s'ajoutent les banques mutualistes) : elle voit dans cette baisse les fruits du travail des banques. « Il y a eu des efforts pour dialoguer avec les clients de la part des entreprises. Des politiques de formation ont aussi été mises en place pour les chargés de clientèle », détaille-t-on à la FBF.

Les principaux syndicats du secteur ne sont pourtant pas convaincus par ces explications. Pour Régis Dos Santos, Président du Syndicat national de la banque (SNB), la baisse n'est pas significative. « Le problème est surtout que les employés ne déclarent plus les incivilités. Quand vous travaillez en agence, il est impossible de passer une semaine sans se faire insulter. Il y a une forme d'habitude et de lassitude », développe-t-il.

Même son de cloche chez Force Ouvrière Banques qui ne voit les statistiques que comme la « partie émergée de l'iceberg ». « La déclaration prend du temps à faire et se faire insulter rentre dans les moeurs », explique Sébastien Busiris, responsable fédéral pour FO.

Un autre chiffre inquiète les syndicats, celui des agressions physiques légères (toutes les agressions physiques qui ne nécessitent pas d'arrêt de travail), qui passe de 100 en 2015 à 194 en 2016. Sébastien Busiris pointe pour l'expliquer une « dégradation de l'image des banques, que les employés subissent en première ligne ».

L'actu juridique et sociale

Quand un message électronique est assimilé à un avertissement et interdit le licenciement...

Un salarié est engagé par contrat CDI, en date du 27 juillet 2005, en qualité de Chargé de Clientèle. À compter du 8 janvier 2006, il exerce les fonctions d'Animateur des ventes, puis promu à compter du 1er octobre 2010 au poste de Support Métier Confirmé, et au poste de Responsable d'Équipe à compter du 1er mars 2011.

En date du 2 mai 2012, le salarié reçoit un message électronique de son employeur qui lui fait part de divers reproches, l'invitant à cesser certaines pratiques, à défaut de quoi il se trouverait « dans l'obligation d'entamer les procédures disciplinaires adéquates ».

Par courrier du 18 juin 2012, il est convoqué à un entretien préalable puis licencié pour faute par lettre du 10 juillet 2012. Contestant le bien-fondé de son licenciement, Monsieur X saisit le conseil de prud'hommes de Marseille. Par décision du 30 octobre 2014, le conseil de prud'hommes de Marseille indique que :

- La rupture du contrat de travail au moyen d'un licenciement est une mesure disproportionnée eu égard aux faits fautifs reprochés ;
- Le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Et condamne son employeur à payer au salarié la somme de 17.304 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mais l'employeur décide de se pourvoir en appel. La Cour d'appel d'Aix-en-Provence, dans son arrêt du 17 mars 2017, invoquant le principe de « non bis in idem » relève :

- Que la lettre de licenciement vise les mêmes faits que ceux évoqués dans le message électronique du 2 mai 2012 ;
- Que l'entreprise ne produit aucune pièce démontrant que les faits aient persisté après le 2 mai 2012 ;
- Qu'il convient alors que le premier motif de licenciement, qui a déjà été sanctionné le 2 mai 2012, ne peut être retenu.

Cet arrêt met ainsi en avant le principe de « non bis in idem », en vertu duquel des mêmes faits ne peuvent être sanctionnés 2 fois.

L'actu nationale

Le collectif des Economistes atterrés a dénoncé lundi les « visions catastrophistes » et les « hypothèses très contestables » selon lui du Conseil d'orientation des retraites (COR), qui n'envisage pas de retour à l'équilibre avant les années 2040 au mieux, l'accusant de plaider « de facto pour plus d'austérité ».

Depuis la dernière réforme des retraites de 2014, le COR, qui se définit comme une « instance indépendante et pluraliste d'expertise et de concertation », est chargé de publier chaque année un rapport sur la situation du système de retraites et ses évolutions.

Ses dernières projections, rendues publiques en juin, sont plus pessimistes qu'en 2016 : à législation constante, l'équilibre financier ne devrait finalement être atteint, au mieux, qu'au début des années 2040.

En cause, notamment, la récente révision des prévisions démographiques de l'Insee, avec l'abaissement du solde migratoire annuel ou encore l'allongement de l'espérance de vie des hommes.

Mais quid des « flux observés depuis la crise syrienne » ou des « signes de ralentissement » de la progression de l'espérance de vie observés « dans beaucoup de pays », s'interrogent Christophe Ramaux et Henri Sterdyniak, membres du collectif les Economistes atterrés, dans une note publiée lundi.

« L'exercice de prévision à très long terme », jusqu'en 2070, est « extrêmement fragile par construction », estiment-ils. En outre, « à ces incertitudes naturelles, s'ajoutent des choix retenus par le COR qui sont eux particulièrement contestables », comme les hypothèses d'une baisse du nombre de fonctionnaires, « de maintien d'un chômage à haut niveau, de la pression sur les salaires ».

« Ce sont les hypothèses d'austérité de dépenses publiques et d'austérité salariale qui provoquent le déficit (...) et c'est un prétexte pour plus d'austérité encore », s'alarment-ils, pointant « le refus d'envisager toute hausse de cotisation à l'avenir. Un choix proprement irresponsable ».

Reconnaissant, « à sa décharge », que le COR doit « établir des prévisions à législations constantes », les Economistes atterrés déplorent les « conséquences de ces législations libérales » et du paradoxe qui en découle : « plus la société sera riche, moins elle consacrera aux retraités ».

Le niveau de vie moyen des retraités comparé à celui du reste de la population pourrait de fait baisser pour la première fois aux alentours de 2020, selon les prévisions du COR.

« Plutôt que de viser la baisse du poids des retraites dans le PIB, nous pouvons collectivement choisir de garantir le niveau de vie relatif des retraités », plaide le collectif, « si nécessaire par la hausse des cotisations sociales ».

Les 10 modifications importantes que pourraient apporter les ordonnances de cet été

Au Conseil des ministres du 28 juin 2017, Madame Muriel Pénicaud, ministre du travail a présenté le « projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social », qui a été adopté.

Le texte a par la suite été transmis au Conseil d'État. Nous sommes désormais dans la période d'examen par le Parlement, qui devrait en toute logique s'achever par un vote définitif à la fin du mois de juillet.

C'est avec beaucoup d'intérêt que nous avons pris connaissance du projet de loi mais également du document intitulé « étude d'impact » et vous proposons aujourd'hui de découvrir notre sélection des 10 modifications (qui nous semblent importantes ou marquantes) que pourraient apporter les ordonnances dont le Premier ministre a, il y a quelques temps, annoncé une publication en fin d'été (dans le courant du mois de septembre vraisemblablement).

Au terme de la présente actualité, vous sont rappelées en bref les autres modifications attendues...

Modification 1 : contrats CDD et temporaire

Une adaptation, par convention ou accord collectif de branche des règles relatives au CDD et contrat de travail temporaire, à savoir :

- Les motifs de recours ;
- La durée du contrat ;
- Le renouvellement ;
- Leur succession sur un même poste ou avec le même salarié.

L'étude d'impact précise que ces négociations ne seraient toutefois pas ouvertes au niveau de l'entreprise.

Modification 2 : contrats de chantier

Par accord de branches, le recours aux contrats de chantier serait favorisé et sécurisé.

Pourraient ainsi être conclus des contrats CDI « conclus pour la durée d'un chantier ou d'une opération ».

L'étude d'impact précisant à ce sujet, que « ce type de contrat ne serait pas généralisé, mais bien limité aux branches ayant conclu un accord pour le mettre en œuvre ».

Modification 3 : travail de nuit

La période de travail de nuit pourrait être adaptée de manière limitée.

Le champ de la négociation collective pourrait être renforcé « dans la définition du caractère exceptionnel du travail de nuit ».

Concrètement, il y aurait la possibilité de reporter de façon limitée le début et la fin de la période de nuit.

Pour les entreprises n'ayant pas d'accord sur le travail de nuit ou de soirée mais souhaitant faire travailler les salariés jusqu'à 21h00 et à partir de 6h00, de pouvoir ajuster à la marge la plage de travail de nuit, afin de permettre dans les faits aux salariés de rester actifs à leur poste dans la tranche horaire précitée.

Modification 4 : licenciement économique

4 aspects du licenciement économique pourraient connaître des modifications :

- Modification du périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement ;
- Les conditions permettant de mettre en place un PSE (seuil d'effectif et nombre de licenciements) ;
- Précision des conditions dans lesquelles l'employeur satisfait à son obligation de reclassement ;
- Précision des conditions dans lesquelles sont appliqués les critères d'ordre des licenciements dans le cadre des catégories professionnelles en cas de licenciement collectif pour motif économique seraient définies.

Modification 5 : mise en place d'un « Cerfa lettre de licenciement »

Afin de mieux encadrer la procédure de licenciement ainsi que les exigences de motivation nécessaires et les conditions de demande par le salarié à l'employeur de précisions, il est envisagé d'établir un modèle type de lettre de licenciement, au moyen d'un formulaire « Cerfa ».

Celui-ci permettrait de sécuriser l'employeur, en clarifiant les exigences de forme nécessaires à l'énoncé des motifs du licenciement.

Modification 6 : indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse

Un référentiel obligatoire, rédigé en fonction de l'ancienneté du salarié, serait mis en place afin de fixer les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement d'un salarié sans cause réelle et sérieuse.

Ce référentiel ne s'appliquerait toutefois pas aux licenciements résultant d'une discrimination ou de faits de harcèlement, car ces cas « constituent une atteinte à l'intégrité de la personne ».

Modification 7 : modification régime fiscal et social indemnités de rupture

Voici une modification qui ne devrait pas ravir les gestionnaires de paie, l'article 3 du projet de loi prévoit de « modifier le régime fiscal et social des sommes dues par l'employeur et versées au salarié à l'occasion de la rupture de contrat de travail ».

Modification 8 : licenciement pour inaptitude

Il est prévu de :

- Clarifier les obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude ;
- Sécuriser les modalités de contestation de l'avis d'inaptitude.

Modification 9 : fusion des IRP

Selon l'article 2 du projet de loi, les IRP suivants pourraient fusionner en une seule instance : DP ; CE ; CHSCT. L'ordonnance à venir, définira :

- Les conditions de mise en place ;
- La composition ;
- Les attributions et le fonctionnement de cette instance, y compris les délais d'information-consultation, les moyens, le nombre maximum de mandats électifs successifs des membres de l'instance ainsi que les conditions et modalités de recours à une expertise.

Modification 10 : l'arrivée du « chèque syndical »

Ainsi que l'indique l'article 2 du projet de loi, dans le but de renforcer « le dialogue social », serait introduit la possibilité pour le salarié d'apporter des ressources financées en tout ou partie par l'employeur (ce que l'on dénomme assez fréquemment actuellement sous le terme de « chèque syndical ») au syndicat de son choix.

Autres modifications en bref

Outre les 10 modifications que nous avons sélectionnées aujourd'hui, citons en bref d'autres modifications qui pourraient intervenir comme suit :

- Simplification du compte pénibilité ;
- Report du prélèvement à la source au 1er janvier 2019 ;
- Simplification et favorisation du télétravail ;
- Réduction des recours contentieux (saisine prud'hommes) en cas de rupture du contrat de travail ;
- Faire bénéficier l'accord d'entreprise, sauf dans certaines matières et sous certaines conditions, d'une présomption de conformité à la loi ;
- Accélération de la procédure de restructuration des branches professionnelles ;
- Définition des conditions dans lesquelles un accord collectif d'entreprise peut déroger à l'accord de branche y compris dans certains domaines réservés à la branche par la loi ou la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel.
- Représentation et participation des salariés ou de leurs représentants dans les organes délibérants des entreprises dont l'effectif dépasse un certain seuil, en particulier au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance ;
- Faciliter l'accès par voie numérique de toute personne au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles qui lui sont applicables ;
- Favoriser et sécuriser le prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre un groupe ou une entreprise et une jeune entreprise ;
- Prévoir des mesures de coordination, de mise en cohérence et de toilettage résultant des ordonnances prises sur le fondement de la présente loi ;
- Correction des erreurs matérielles ou des incohérences contenues dans le code du travail à la suite des dernières évolutions législatives ;
- Actualiser les références au code du travail modifiées à la suite des évolutions législatives dans les lois et ordonnances en vigueur.

Les rendez-vous de la rentrée UNSA BP:

- 07/09 : conseil syndical UNSA BP
- 08/09 : préparation UNSA BPCE négo GPEC
- 14/09 : négo GPEC BPCE
- 19/09 : commission paritaire Branche BP
- 27/09 : réunion BPCE sur représentativité de Branche
- 27 & 28/09 : conseil national UNSA

Bonnes vacances !

Nous suivre :



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



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