



# Féder'Action

Février 2020 – N°2

## Qui sommes-nous?



Les syndicats et sections UNSA des secteurs Banques, Assurances et Sociétés Financières sont réunis au sein d'une Fédération. Elle représente environ 13.000 adhérents issus de nos 70 structures syndicales (syndicat ou section).

Une équipe est élue à chaque Congrès pour gérer et animer notre Fédération dans le cadre d'un Bureau. Depuis février 2019, cette instance forte de 16 membres est composée de façon équilibrée pour des représentant(e)s de chaque secteur. La mixité et la parité sont également respectées, gage de richesse et de démocratie dans le fonctionnement de notre Fédération.

### Les missions de la Fédération sont :

- Apporter un soutien juridique via le Service Juridique National et un Cabinet d'Avocats conventionné
- Former, par l'intermédiaire du CEFU et des organismes reconnus (ANAFORECE)
- Accompagner, avec un support de compétences et une aide matérielle
- Développer, en créant des sections et en soutenant les syndicats
- Représenter, au sein des instances internes UNSA et de l'OPCO

Notre Fédération s'est engagée pleinement dans la construction et la mise en marche de notre nouvel organisme de formation professionnelle (OPCO). Elle est notamment présente dans toutes les Commissions avec pour mission première d'assurer les meilleures offres et prises en charge de formation pour nos collègues.



# Le mot du Secrétaire

## Félicitations et bonne année !



Ça y est ! Les Comités Sociaux et Economiques (CSE) sont en place dans l'ensemble des entreprises de notre Fédération. Le premier bilan fait apparaître une forte progression de l'Unsa .

Ce développement en croissance régulière récompense le dynamisme des équipes de militants sur le terrain. Ce résultat est d'autant plus remarquable que le contexte économique, social et environnemental n'épargne pas nos entreprises!

Cette confiance des salariés nous donne des responsabilités, notamment celle d'être à la hauteur des enjeux des mutations profondes des métiers des mondes bancaires et assurantiels.

Cette confiance est aussi la reconnaissance de notre syndicalisme « différent », de notre sens de l'innovation, de notre capacité à faire souffler un vent nouveau dans les relations sociales et de représenter tous les salariés, de l'ouvrier aux cadres en connaissant leurs diversités et leurs particularités.

Pour mener à bien nos nouvelles missions issues des ordonnances Macron, vos représentants se forment régulièrement grâce aux structures de l'Unsa à travers le CEFU.

Mais cela ne doit pas se cantonner aux seuls mandatés élus ou désignés, car nos représentants Unsa de demain seront issus des adhérents d'aujourd'hui. Pour cela, la loi prévoit une disponibilité de 12 jours de formation syndicale (Congé Formation Economique, Sociale et Syndicale) pour chaque cadre ou salarié, faisons-en bon usage ! La Fédération vous accompagne dans vos besoins en formation, y compris en vous proposant si nécessaire des modules de formation sur mesure.

Même si nous prévoyons d'initier cette démarche, n'hésitez pas à nous solliciter !

Au nom de tout le Bureau, je vous souhaite à vous et à vos proches, une excellente année 2020.

Bonne lecture de cette newsletter, deuxième du nom, et n'hésitez pas à nous faire parvenir des échos de vos entreprises, ils ont toute leur place dans cette publication.

Syndicalement vôtre,

*François-Xavier Jolicard*

## A LA TABLE DES NEGOCIATIONS

### **Signature d'un Accord sur la Valorisation des parcours syndicaux à la FFA**

Après plus d'un an de négociations et des discussions animées, nous avons signé un accord de la branche Assurance sur la Valorisation des Parcours Syndicaux.

Si dans le passé il était parfois nécessaire d'anticiper un retour à une activité professionnelle non syndicale des porteurs de mandats non réélus ou désirant reprendre un poste opérationnel, le besoin s'est trouvé accru par les ordonnances Macron de 2017 qui limitent le nombre de mandats successifs exercés. 3 mandats d'élus successifs représentent une limite maximale de 12 ans dans l'hypothèse de mandatures de 4 ans.

Cet accord a pour principe de mettre en exergue les dispositifs de développement et de validation des compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats des représentants du personnel.

Nous sommes partis du constat que l'exercice des mandats syndicaux, qu'ils soient électifs ou désignatifs, dans l'entreprise ou en dehors, permet à tout un chacun d'acquérir et de mettre en œuvre des compétences. Ainsi, représenter les salariés est un métier à part entière. En outre, les compétences ainsi développées peuvent pour la plupart être réutilisées dans les nombreux métiers de l'assurance. C'est tout un travail de rapprochement avec le référentiel des métiers de la branche que les négociateurs de branche ont effectué, travail en grande partie repris dans l'accord.

Nous avons en outre contribué à clarifier le temps d'exercice des mandats, qui doit prendre en compte, outre les heures de délégation, le temps passé en réunion et le temps de transport pour s'y rendre.

Enfin, l'aspect de la formation des managers au fait syndical n'a pas été négligé, de même que les principes d'entretiens lors de la prise de mandat, puis en cours et en fin de mandat.

Cet accord n'est qu'incitatif, ce que nous pouvons regretter, mais il a le mérite d'exister et d'être étoffé, c'est une bonne base de travail. Nous avons demandé une communication appuyée de la part de la FFA vers les Directions de nos entreprises.

La FFA nous a convoqué pour l'ouverture de négociation sur le CDI d'opération, nous vous tiendrons informés de l'avancée de nos négociations.

Nous vous informons d'un nouveau très bon résultat d'élections CSE, chez AVIVA, 52% obtenus.

Bravo pour ce résultat et félicitations aux équipes.

*Valérie Bakowski, SG Adjointe Assurances*  
*Moktar Aden Djama*  
*Dominique Agostini*  
*Philippe Baboin*

*Marie-Pascale Duvernois*  
*Serge Kisita Beya*  
*Sandrine Merveille, Trésorière Adjointe*

# Du côté des Banques

**L'UNSA BPCE-IT a signé mi-novembre 2019 un accord relatif aux SALARIÉS AIDANTS. C'est le premier accord de ce genre pour le Groupe BPCE.**

Selon une étude, en 2025, la France comptera 18,9 millions de personnes âgées de plus de 60 ans. La réalité du vieillissement de la population Française s'impose aujourd'hui aux entreprises sous diverses formes et notamment sous celle de la perte d'autonomie des proches des salariés. En 2015, une enquête dénombrait déjà environ 4 millions de salariés apportant une aide à un proche dépendant, soit 15% de la population active.

Cet accord s'inscrit ainsi dans le cadre d'une politique RH de qualité de vie au travail, permettant aux salariés aidants de disposer d'un soutien et d'un accompagnement adaptés à leurs besoins.

Le présent accord a donc pour objet :

- De faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- De protéger la santé des salariés aidants au sein de BPCE-IT ;
- D'apporter un soutien aux salariés dans des moments de vie difficiles.

Cet accord prévoit à l'attention des salariés aidants, les principales mesures d'accompagnement suivantes :

- Attention particulière aux demandes de temps partiel;
- Travail occasionnel à distance depuis leur résidence principale ou depuis celle de la personne aidée, pendant une durée de 5 jours maximum par année civile;
- Octroi de 3 jours d'absences autorisées rémunérées supplémentaires, permettent notamment d'accompagner son proche aidé à l'hôpital ou de rester à ses côtés en cas de soins nécessitant une présence de l'aidant auprès de l'aidé;
- Abondement de 10% sur la prise de jours de CET dans le cadre d'un congé de solidarité familiale ou d'un congé proche aidant;
- Participation complémentaire de 200 € pour les CESU (600 € employeur / 200 € employé);
- Bénéfice du dispositif du don de jours de repos.

L'accès à ces mesures est soumis à la production annuelle d'un ensemble de justificatifs.

Cet accord est entré en vigueur à compter du 1er janvier 2020 et prendra fin le 31 décembre 2022.

**Souad Mecirdi Benabdallah**, SG Adjointe Banques et Sociétés Financières  
**Isabelle Bayol**  
**Didier Billot**, Trésorier

**Philippe Cazeau**  
**François Da Cunha**  
**Sophie Petit**

# Du côté du Courtage

Bienvenue à la nouvelle section **UNSA Roederer** qui réalise un excellent score de 42% pour cette première élection CSE avec 4 élus.

Cette société de courtage en assurances basée à Strasbourg a comme RSS Mme Adeline Gapp.

*Franck Daloz*

## Chut ! C'est entre nous...

### POINT REFORME :

- **La négociation sur l'encadrement :**

Au point mort depuis plusieurs mois, la négociation encadrement a repris le 29 novembre. Cette négociation porte sur la redéfinition des critères de qualification ainsi que l'actualisation des dispositions spécifiques s'appliquant à eux.

Le patronat a mis sur la table un document listant 14 orientations concernant les cadres sur lesquels les branches, les entreprises et les salariés sont invités à réfléchir. Les organisations syndicales de salariés plancheront individuellement et en intersyndicale sur ce document et espèrent toutes aboutir à un accord courant février.

- **L'ouverture de l'allocation chômage pour les démissionnaires :**

L'article L.5422-1 du Code du travail ouvre la possibilité pour les salariés ayant démissionné de toucher l'allocation d'assurance chômage. Pour y avoir le droit il faut être :

- Apte au travail;
- Rechercher un emploi;
- Satisfaire à des conditions d'activité antérieure spécifiques, c'est-à-dire justifier d'au moins 1.300 jours travaillés au cours des soixante mois qui précèdent la fin du contrat de travail (Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage);
- Poursuivre un projet de reconversion professionnelle qui peut nécessiter une formation ou qui vise à créer ou reprendre une entreprise.

## POINT JURISPRUDENCE :

- **Discrimination indirecte**

*Cass. soc., 14 novembre 2019 n°18-15.682*

Une salariée a été engagée en tant que comptable dans une entreprise. Elle est partie en congé parental pendant 3 ans et a été remplacée par un autre salarié. A son retour, l'employeur n'a pas souhaité la réintégrer à un poste identique mais lui a confié des missions comptables ainsi que des tâches administratives qui n'étaient pas dans ses missions avant.

La salariée a engagé une action judiciaire non seulement sur le non-respect de l'obligation de réintégration de son employeur, mais également sur le fondement de la discrimination en raison de son état de grossesse.

Il est certain, et ce point n'est pas débattu, que l'employeur n'a pas respecté son obligation de réintégration.

Cependant la cour de Cassation estime également qu'il faut rechercher si la décision de l'employeur «de ne pas confier à la salariée, au retour de son congé parental, que des tâches administratives et secrétariat sans rapport avec ses fonctions antérieures de comptable ne constituait pas un élément laissant supposer une discrimination indirecte en raison du sexe. » En effet, il faut prendre en compte le nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes qui choisissent de bénéficier d'un congé parental.

Et on peut alors y voir une discrimination indirecte en raison de son état de grossesse.

- **Licenciement**

*Cass. soc., 23 octobre 2019, n°17-28.800 D*

Le licenciement étant une procédure encadrée, l'employeur doit la respecter.

Un directeur général indique publiquement lors d'une réunion, avant la tenue de l'entretien préalable d'un salarié que sa décision de le licencier est irrévocable. Ces propos sont retranscrits dans un compte-rendu de réunion établi par le comité d'entreprise.

La Cour de Cassation estime alors que dès lors que la décision de licencier a été prise et annoncée publiquement par l'employeur avant la tenue de l'entretien préalable, cette annonce constitue un licenciement verbal.

Le licenciement verbal étant, selon une jurisprudence constante, dépourvue de cause réelle et sérieuse. (*Cass. Soc., 6 février 2013, n° 11-23.738*).

*CE, 8 novembre 2019, n° 412566*

Le salarié protégé a le droit d'être entendu personnellement et individuellement par l'inspecteur du travail. Le droit à l'entretien ne serait être exercé collectivement, même si c'est le salarié protégé qui demande à être entendu en même temps qu'un autre salarié protégé faisant également l'objet d'une procédure d'autorisation administrative de licenciement.

## Prime Macron, la double peine

Si la reconduction du dispositif de prime dite « Macron » semble une bonne idée de prime abord, une modification non négligeable issue de la loi de financement de la sécurité sociale vient troubler la donne.

Pour pouvoir bénéficier de l'exonération fiscale, les entreprises doivent justifier de l'existence ou de la mise en place d'un accord d'intéressement.

Cette nouvelle contrainte n'est pas neutre. Si la volonté du gouvernement était dans un premier temps d'inciter les entreprises à conclure des accords d'intéressement, vœu louable, il n'en reste pas moins que dans les faits les premières victimes seront les salariés. En effet, selon les premiers échos, les entreprises ne disposant pas d'accord jusqu'à ce jour, pour de multiples raisons pas toujours à l'honneur des dirigeants, ne se sentent pas contraintes à en négocier.

Le résultat est sans appel. Pour les salariés déjà pénalisés par l'absence d'intéressement, la prime tant espérée s'envole !

Cette double peine est parfois accompagnée d'un certain cynisme de leurs dirigeants, ceux-ci blâmant un gouvernement qui leur ôtait la possibilité, bien malgré eux, d'accomplir un geste financier envers les salariés. Geste qu'ils n'avaient pas eu l'an dernier mais qui, comme par hasard, aurait pu être possible cette année...sans cette fourberie gouvernementale.

Cependant, la loi ne prévoyant pas de montant minimum, rien n'empêche ces dirigeants d'adapter la mesure en fonction de leurs contraintes fiscales. Qui plus est, et même si la Fédération Banques Assurances et Sociétés Financières ne l'encourage pas, le montant de la prime peut varier sur trois critères : rémunération, durée du travail et ancienneté dans l'entreprise. De plus, pour les salariés les plus défavorisés, la prime n'entre pas dans le calcul des ressources pour l'obtention de la prime d'activité.

Force est de constater qu'une mesure visant à aider les salariés d'entreprise (PME/PMI/TPE) où les éléments de compléments de rémunération sont trop souvent absents, tels qu'intéressement, part variable, prime, participation, etc., se voit vidée de son sens premier.

Paradoxalement, à l'instar du CICE, ce sont les grandes entreprises qui pourront jouer à plein le jeu de l'avantage fiscal, mais là encore ne nous enflammons pas !

Beaucoup de dirigeants ne veulent pas inscrire cette prime dans le temps et, par dogme, lui ôter toute forme de récurrence annuelle.

En conclusion, cette mesure gouvernementale qui fut une réponse en décembre 2018 aux problématiques de pouvoir d'achat pourrait disparaître, faute de volonté patronale et d'obligation contraignante.

# Remue-méninges

Depuis quand le 14 juillet est notre fête nationale ?

Depuis... 1880 ! Elle commémore à la fois la prise de la Bastille en 1789 et la première fête de la Fédération de 1790. Notre modeste nous oblige à préciser que l'on ne parle pas ici de la Fédération Banques Assurances et Sociétés Financières...



## Vrai-faux

❖ **En adhérant à l'UNSA, je reste un salarié comme les autres...**

FAUX : je deviens un salarié « + » car nos adhérents bénéficient depuis 2020, si leur syndicat en a fait le choix, d'une couverture Protection Juridique Professionnelle dont le financement est porté conjointement par la Fédération et les syndicats qui la composent. La Fédération a souscrit à cette offre pour les sections.

❖ **En adhérant à l'UNSA, je bénéficie d'avantages seulement jusqu'à ma retraite...**

FAUX : les adhérents « retraités » conservent toute leur place dans nos structures, ils bénéficient notamment des prestations de « Couleur CE ».

❖ **En lisant la newsletter de l'UNSA, je serai mieux informé...**

VRAI : l'actualité des autres entreprises et celle des équipes syndicales au sein des autres branches de notre Fédération vous permet de mieux appréhender votre environnement.



## Contacts

Secrétariat : 01 48 18 88 15 / 07 78 43 63 49 - [sec.fede.ba@unsa.org](mailto:sec.fede.ba@unsa.org)

Secrétaire général : 06 43 46 23 50 – [fx.jolicard@unsa.org](mailto:fx.jolicard@unsa.org)

<http://banques-assurances.unsa.org/>

