

Bientôt le CSE !



Sud-Solidaires BPCE / 110, av. de France 75013 Paris
Tél. : 06 73 46 11 98 / sudbpce@gmail.com

  SUDBPCE / www.sudbpce.com

Qu'est-ce qu'un syndicat ? A quoi ça sert ?

**La solidarité
c'est pas interdit !**

Légalisés en 1884, les syndicats ont été créés par des salarié-e-s décidé-e-s à défendre collectivement leurs intérêts. On doit à l'action des syndicats et aux combats qu'ils ont menés dans le passé – notamment lors des grandes grèves de 1936 et de 1968 – l'essentiel de ce qui constitue nos conditions de vie et de travail aujourd'hui : les congés payés, l'assurance maladie, les retraites, la réduction du temps de travail, le salaire minimum, etc...



Mais ces conquêtes sociales ne sont pas gagnées définitivement ! Chaque jour elles sont remises en cause par le gouvernement ou par nos dirigeants d'entreprises :

Recul de l'âge de la retraite, inversion de la hiérarchie des normes (= un accord d'entreprise peut être en-dessous de la loi), réduction de la représentation des salariés, diminution du rôle du Médecin du travail, etc...

Chez IT-CE ces dernières années : augmentation du temps de travail, suppression des récupérations en temps pour les déplacements, diminution de la possibilité de communiquer pour les représentants du personnel en direction des salariés, etc...



Les 3 valeurs fondatrices de Sud

Solidaires en privilégiant le lien social entre tous les salarié-es, administratifs, commerciaux et informaticiens, du secteur public et du secteur privé, français et étrangers. Nous nous opposons ainsi à la volonté des dirigeants de diviser les salarié-es, comme ils le font dans nos entreprises avec des politiques de rémunérations individualisées faites de parts variables ou de primes ponctuelles. Nous entretenons l'esprit des luttes collectives de nos anciens à l'origine des conquêtes sociales, lesquelles fondent et constituent aujourd'hui nos droits.

Unitaires en privilégiant l'unité d'action du personnel, car seule l'unité permet de créer le rapport de force nécessaire pour faire aboutir nos revendications. Cette unité n'a pas pour vocation de gommer les différences d'analyse, d'appréciation, mais de mettre au premier plan ce qui nous rassemble car nous sommes plus fort en agissant ensemble.

Démocratiques en adoptant des règles de fonctionnement interne qui font des adhérent-es les véritables décideurs du syndicat et en considérant que chaque salarié-e doit être l'acteur du changement de ses conditions de vie.

2001 : création du syndicat SUD Caisses d'épargne

Il devient en 2009 SUD-Solidaires BPCE

L'évolution du Groupe BPCE ... ou la nécessité d'un syndicat combatif

Quand les Caisses d'épargne étaient des établissements à but social ...

Les Caisses d'épargne comptent parmi les plus anciens établissements financiers français

La 1ère Caisse d'épargne a été créée en 1818, destinée à encourager l'épargne populaire dans une période marquée par des conditions économiques et sociales difficiles.

L'Etat prend en charge le placement et la garantie des fonds en fixant le plafond des livrets

A partir de 1895, les Caisses d'épargne peuvent investir dans des projets locaux sur leurs fonds propres (logements sociaux, bains-douches, jardins ouvriers)

En 1999 ; elles adoptent le statut de Banques coopératives à vocation universelle

Puis le Groupe BPCE est créé, et devient capitalistique...



Le groupe BPCE est né dans l'été 2009 pour éviter la faillite de Natixis, la banque de financement et d'investissement des Banques Populaires et des Caisses d'Épargne suite à la crise financière de 2008 qui est elle-même la conséquence de la crise des subprimes de 2007.

À cette époque, l'État est intervenu en avançant 7 milliards d'euros au groupe. Dans le même temps, Nicolas Sarkozy écartait les dirigeants des deux réseaux et les remplaçait par un de ses proches, François Pérol, qui prenait également la direction de Natixis.

Aujourd'hui encore, la situation est loin d'être assainie. Concrètement, cela se traduit pour les salarié-es par une dégradation des conditions d'emploi, une surcharge de travail et une rigueur salariale qui pèse sur toutes et tous, en particulier sur les plus jeunes, auxquelles viendront s'ajouter des centaines de fermetures d'agences et des suppressions d'emplois par milliers dans les prochaines années.

Le Groupe a oublié ses racines sociales ...

Désormais, quand le Groupe parle de « banque de proximité », il veut dire « digitalisation » plutôt, que « proximité des agences » (regroupements et fermetures d'agences, regroupement et fermeture de GAB). Les départs ne sont pas remplacés, les salariés travaillent par téléphone ou internet, leurs bureaux sont des open spaces, etc...

Depuis quelques mois, tout semble s'accélérer :

- En juin 2018, le Groupe annonce la fermeture du Crédit Foncier, accusé de ne pas faire suffisamment de bénéfices.
- En septembre 2018, le Groupe annonce le rachat d'activités de Natixis :
 - « Cette opération se traduirait par le versement aux actionnaires de Natixis d'une distribution exceptionnelle pouvant atteindre 1,5 Md€, sauf projet d'acquisition importante d'ici à la clôture de la transaction »
- En octobre 2018, le Groupe se fait rappeler à l'ordre sur sa facturation abusive des frais d'intervention
- En novembre 2018, le Groupe décide d'externaliser la propriété et la gestion des GAB, pour se donner les moyens d'en supprimer à moindre frais



Quels sont les projets du Groupe pour l'informatique ?

Le syndicat SUD toujours solidaire des salariés menacés !

Quand un accord est jugé correct, SUD le signe !

Les principes suivis :
justice sociale, solidarité,
écoute des salariés,
participation de la section SUD,
expérience du terrain grâce à nos mandats d'élus,
invention d'alternatives,
recherche d'avancées sociales

SUD a signé

bien que ces accords ne soient pas toujours parfaits

- ✓ L'accord de juillet 2000, sur la garantie des sites et des emplois, et tous ceux qui lui ont succédé
- ✓ Tous les accords de 2009-2010, lors de la création de GCE Tech/GCE BS
- ✓ Les accords d'intéressement
- ✓ Les accords sur le CET
- ✓ Le dernier accord sur le télétravail
- ✓ L'accord sur les IRP 2016
- ✓ L'accord sur le CSE 2019

SUD n'a pas signé

parce ces accords revenaient sur des droits existants des salariés

- ✘ L'accord 2016 sur l'allongement du temps de travail
- ✘ Les accords 2018 sur les déplacements, les heures sup, qui supprimeraient les récuys en temps
- ✘ L'accord de 2018 sur les astreintes, qui revenait sur le principe du volontariat
- ✘ Beaucoup d'accords NAO sans augmentation pérenne pour les salariés

Qui négocie ?

Le délégué syndical central et son adjoint. Ils informent les adhérents SUD et échangent avec eux au long des négociations.

Qui décide de signer ?

La section SUD = les adhérents SUD. Ils votent au vu des informations données, et en leur âme et conscience.

Qui sont les adhérents SUD ?

Ce sont de simples salariés. Certains sont élus, d'autres non. Mais ils ont décidé de soutenir le syndicat. Ils paient une cotisation que l'état rembourse à hauteur de 60% sur les impôts.

Ils constituent **la section syndicale.**

Le CSE : la nouvelle instance, son rôle, son fonctionnement

Le CSE :

Un accord
d'entreprise

pour mettre
en œuvre la
nouvelle loi

Les négociations se présentaient mal, et nous n'étions pas aidés, ni par la loi, ni par le Groupe ! Grâce à un travail acharné, avec des réunions intenses toutes les semaines pendant deux mois, grâce à l'opiniâtreté de vos délégués syndicaux, et à l'intersyndicale qu'ils ont réussi à créer, la première version de l'accord, très minimaliste, a pu être étoffée peu à peu, jusqu'à finir par mériter d'être signée.

Alors certes, nous n'avons pas pu obtenir tout ce dont nous avions rêvé.

*Certes, nous avons perdu des droits : surtout des droits de communication
Mais la section SUD-Solidaires a décidé de signer !*

En effet, nous avons estimé que le nouvel accord permettra à vos élus de vous représenter au mieux dans cette nouvelle instance qu'est le CSE, avec toutes ses nouvelles missions (DP, CHSCT), dans toutes ses commissions (Santé-Sécurité-Conditions de Travail ; Formation ; Egalité F-H ; et commission Economique), et même pour les œuvres sociales, qui continueront d'être gérées sur les sites comme aujourd'hui.

A compter du 19 mars 2019, le CSE reprend les missions du CE, des DP et du CHSCT.

Mais les moyens et le fonctionnement diffèrent !

20 titulaires avec 26h de délégation/mois, 20 suppléants sans heures de délégation et qui ne participent pas aux réunions, et des représentants syndicaux pour votre information syndicale.

Les commissions égalité, formation, économique

Les membres des commissions sont tous des élus CSE. Ils ont des heures de délégation spécifiques. Ils se réunissent 1 ou 2 fois par an pour étudier les dossiers présentés par la direction, et aider le CSE pour ses rendus d'avis.

La Commission SSCT (Santé, sécurité, Conditions de travail)

Elle remplace le CHSCT, mais n'est plus une instance autonome.
Pour pouvoir s'occuper des 11 sites, elle est composée de **11 membres (tous élus CSE)**. **Chacun est en charge d'un site**, qu'il va visiter tous les trimestres (ce ne sera pas forcément un salarié du site).
Ils ont des heures de délégation spécifiques.
La CSSCT est réunie tous les **trimestres et en cas de dossiers extraordinaires**. Elle étudie les dossiers relatifs aux sujets SSCT qui sont présentés par la Direction. Elle fait les expertises sur demande du CSE. Elle aide le CSE pour ses rendus d'avis.

Le rôle de délégués du personnel

Pour les « **questions DP** », les élus du CSE soumettent vos questions à la direction, discutent avec elle si la réponse n'est pas satisfaisante, et en publient les réponses.

Pour les œuvres sociales

La commission des œuvres sociales est composée de **2 ou 3 membres sur chaque site, soit élus soit non élus, avec des heures de délégation spécifiques**.

Des règles générales ont été fixées par l'ensemble des élus en 2016 : les élus SUD souhaitent en garder les principes généraux, avec quelques adaptations pour plus d'équité et de solidarité.

- Nous voulons **favoriser le maintien des activités sur tous les sites**, avec un budget suffisant et une relative autonomie : activités sportives et culturelles, sorties, soirées, WE, petits voyages, sont nécessaires pour créer du lien entre tous, de la solidarité, du plaisir d'être ensemble. Pour compenser le faible nombre de représentants à la Commission des Œuvres Sociales sur les sites, nous souhaitons que des salariés puissent proposer à leur COS d'organiser des activités ou des sorties, de créer des sections ou des associations locales...
- Nous voulons maintenir des activités centrales : voyages, enveloppes individuelles de remboursements, cadeaux naissance, mariage, médaille du travail, etc. **Les voyages permettent de créer du lien social entre les salariés des différents sites** de l'entreprise. Dans un esprit d'équité, nous pensons qu'un **éventail de formules et de tarifs** doit être proposé pour **que tout le monde puisse y participer s'il le souhaite**. En complémentarité, nous voulons conserver les **enveloppes de remboursement (activités, challenges sportifs, WE, vacances, voyages)**, calculées au quotient familial, qui sont un soutien important pour les salariés et leurs ayant droits.

Le CSE est mis en place en mars 2019, suite à l'évolution de la législation.
Il remplace différentes instances, dont il reprend toutes les missions : RAPPEL

Les délégués du personnel

Questions DP

Droits des salariés

- Ils sont 5 ou 6 titulaires sur chaque site, élus pour 3 ans par les salariés de leur site.
- Au plus près des salariés, ils ont pour mission de présenter à l'employeur ou à ses représentants toutes les **revendications individuelles et/ou collectives**. Ils se réunissent une fois par mois sur leur site. Ces questions ou réclamations concernent notamment les salaires, les congés, la durée du travail, les promotions, la mobilité géographique et professionnelle, les modifications du contrat de travail...
- Les DP ont la mission de **veiller au respect des droits des personnes**, de leur santé physique et mentale et des libertés individuelles dans l'entreprise, l'atteinte à ces droits et libertés individuelles pouvant résulter du harcèlement ou de toute mesure discriminatoire en matière notamment d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, de sanction et de licenciement.
- En cas d'atteinte aux droits et libertés des salariés, ils ont le **droit d'alerter l'employeur**, de saisir l'inspection du travail ou le conseil des prud'hommes

Le Comité d'entreprise

Rôle économique : informé et consulté

Rôle social

- Ils sont 8 élus titulaires et 8 suppléants, élus pour 3 ans par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ils participent tous aux réunions. Ils sont assistés par des **commissions : économique, formation, égalité, logement**
- En matière économique, le CE est obligatoirement informé et consulté sur les **questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise**. Lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, le CE peut demander à l'employeur de lui fournir des explications, et peut voter une expertise afin d'avoir une analyse plus approfondie des conséquences du projet.
- En matière professionnelle, le Comité d'entreprise est informé et consulté sur les **questions concernant les conditions de travail, les nouvelles technologies, les conditions d'emploi, les qualifications et les modes de rémunération**. Dans ce cadre, il est donc primordial que les salarié-es soient représenté-es par des élu-es qui portent haut et fort leurs voix, une qualité reconnue aux élu-es Sud.
- Enfin, **en matière sociale**, le CE contribue à la mise en place d'activités au profit des salarié-es, de leurs familles et des anciens salarié-es (activités de loisirs et culturelles, activités sportives...). Ce sont vos élu-es (en toute indépendance de la direction de l'entreprise) qui décident des activités, des règles d'attributions et qui les gèrent. Chez IT-CE, ils délèguent une partie de cette mission à la Commission des œuvres sociales, présente sur chaque site.

Le CHSCT

Conditions de travail

Réorganisations

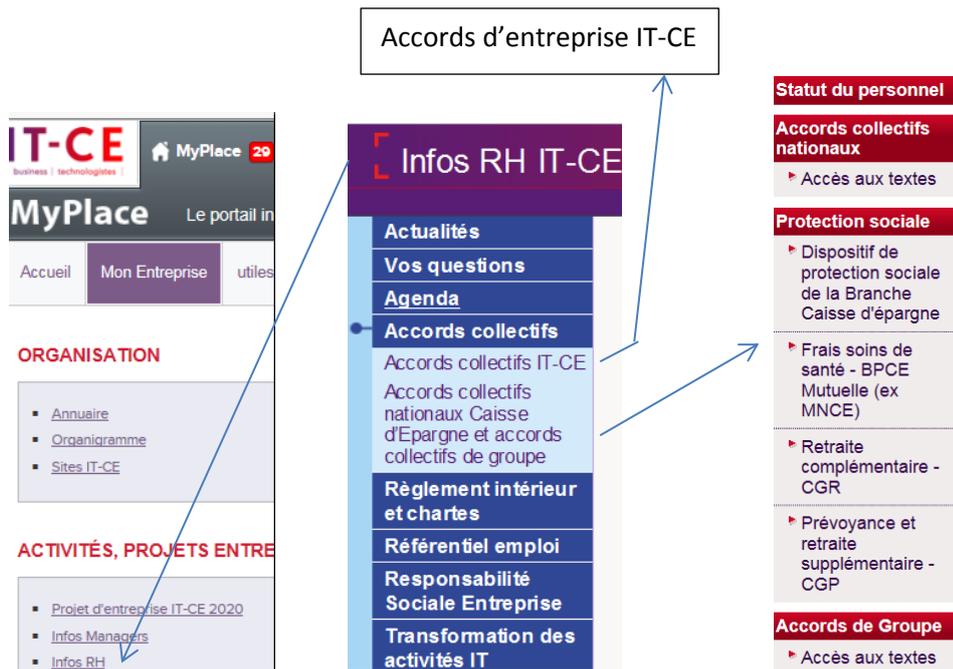
Accidents du travail

Souffrance au travail

- Pour IT-CE ils sont 2 sur chaque site, 1 titulaire qui va aux réunions, et un suppléant, **désignés par les élu-es du CE et les DP**. Ils se réunissent tous les trimestres en présence des représentant-es de la direction. Le médecin du travail et l'inspecteur du travail peuvent participer à ces réunions.
- Le CHSCT a pour mission de contribuer à la **protection de la santé physique et morale** des salarié-es ainsi qu'à **l'amélioration des conditions de travail** matérielles et morales. Pour ce faire, il procède régulièrement à des visites de sites, effectue des enquêtes et fait des préconisations.
- Le CHSCT est informé des accidents du travail et peut enquêter sur leurs causes. Il est systématiquement **consulté sur tous les projets d'entreprise** qui ont un impact sur les conditions de travail. Il peut être saisi pour tout problème ou toute question relative à l'hygiène, la sécurité, la maternité, les conditions de travail (aménagement du poste de travail, chauffage, climatisation, nettoyage, travaux...).
- Les membres du CHSCT agissent au quotidien pour lutter contre la **souffrance au travail** en actionnant tous les leviers juridiques à leurs dispositions (**expertise, droit d'alerte pour danger grave et imminent, inspection du travail, médecine du travail** etc.).

Comment connaître et défendre mes droits ?

Les accords sociaux (entreprise, Branche, Groupe) sont accessibles par le portail intranet de l'entreprise :



La lecture des tracts SUD permet de comprendre et de suivre les évolutions

Des délégués syndicaux locaux ou centraux, et des élus SUD au CSE sont présents sur la plupart des sites.

Ouverts et à l'écoute, intégrés sur leur site et dans leur section syndicale, ils peuvent apporter à leurs collègues le soutien moral et l'aide effective nécessaires dans la résolution de problèmes ou de conflits qui les concernent personnellement (discrimination, harcèlement, mauvaise application d'accords collectifs, mauvaises conditions de travail, etc.).

Ils peuvent aider aussi à s'orienter dans les méandres des accords d'entreprise, de Branche, ou de groupe.

Ils peuvent interpeler la Direction sur des erreurs d'application de la Loi ou des accords.



Ne restons pas seuls avec nos problèmes !



Les classifications, les rémunérations minimales et garanties

A CHAQUE NIVEAU DE CLASSIFICATION CORRESPOND UN SALAIRE ANNUEL MINIMAL (SAM)

ANCIEN DISPOSITIF DE CLASSIFICATION		→	NOUVEAU DISPOSITIF DE CLASSIFICATION	
Classification	RAM		Classification	SAM
T1	17 910,00 €	→	A	19 067 €
T2	20 239,00 €	→	B	20 239 €
T3	23 735,00 €	→	C	21 987 €
TM4	25 909,00 €	→	D	23 735 €
TM5	28 151,00 €	→	E	24 822 €
CM6	32 470,00 €	→	F	25 909 €
CM7	37 147,00 €	→	G	28 151 €
CM8	41 656,00 €	→	H	32 470 €
CM9	46 314,00 €	→	I	37 147 €
CM10	51 004,00 €	→	J	41 656 €
			K	51 004 €

POUR LES OUBLIES DES AUGMENTATIONS : LA GARANTIE DES 8 ANS

GARANTIE DES 8 ANS		Elle assure un minimum d'augmentation de 2,5% du salaire de base tous les 8 ans à toutes celles et tous ceux qui n'auraient pas bénéficié d'une augmentation individuelle (donc hors primes et augmentations collectives) supérieure à 2,5% lors des 8 dernières années.
Classification	Montant	
A	476,68 €	
B	505,98 €	
C	549,68 €	
D	593,38 €	
E	620,55 €	
F	647,73 €	
G	703,78 €	
H	811,75 €	
I	928,53 €	
J	1 041,40 €	
K	1 275,10 €	

À CHAQUE PROMOTION CORRESPOND UN MINIMUM GARANTI DE

Les promotions avec changement d'emploi :

PROMOTION DE	NOUVEAU DISPOSITIF	
	SI CHANGEMENT D'EMPLOI	Salaires mini annuel après promo
A en B	Augmentation mini 586,00 €	20 825,00 €
B en C	1 223,60 €	23 210,60 €
C en D	1 223,60 €	24 958,60 €
D en E	760,90 €	25 582,90 €
E en F	760,90 €	26 669,90 €
F en G	1 121,00 €	29 272,00 €
G en H	2 159,50 €	34 629,50 €
H en I	2 335,50 €	39 476,50 €
I en J	2 257,50 €	43 913,50 €
J en K	4 674,00 €	55 678,00 €

Les promotions sans changement d'emploi :

PROMOTION DE	SANS CHANGEMENT D'EMPLOI
	Augmentation mini
A en B	410,20 €
B en C	611,80 €
C en D	611,80 €
D en E	380,45 €
E en F	380,45 €
F en G	784,70 €
G en H	1 511,65 €
H en I	1 634,85 €
I en J	1 580,25 €
J en K	3 271,80 €

Les congés

POUR LES SALARIES EMBAUCHES A PARTIR DE 2017 et ceux qui ont choisi de passer à 1600h

- 1600 h annuelles (+ 7 h solidarité) ; 30 jours de congés payés, 15 jours de RTT
 - Ou 207 jours de travail pour les cadres au forfait

POUR LES anciens SALARIES EMBAUCHES qui n'ont pas choisi de passer à 1600h

- 1555,4 h annuelles (+ 7 h solidarité) ; 30 jours de congés payés, 20 jours de RTT
 - Régime ex-Bagnolet : 1526 h/an (+ 7 h solidarité) ; 32 jours de congés payés, pas de RTT ; 35h/hebdo
 - Jours de congés suppl. pour les anciens d'Arpège (Toulon, l'Isle Adam) et anciens de Girce
 - Ou 202 jours de travail pour les cadres au forfait

POUR TOUS

- 9 jours fériés minimum
- Jours de congés supplémentaires quand le nombre de jours fériés est inférieur à 9 ou lors des années bissextiles ;
- Jours « statut caisse d'épargne » : jours d'ancienneté, mariage, naissance, baptême, 1^{ère} communion, décès, ...
- Spécificités Alsace Lorraine (obligation légale)

Je contacte Sud-Solidaires BPCE



Les délégués syndicaux SUD-Solidaires BPCE 2016-2019

Site	Délégué syndical local/central
Bordeaux	Nathalie LOURY, déléguée syndicale locale
Orléans	Jean-Hugues POULAIN, délégué syndical local
Paris	Philippe LE DORLOT, délégué syndical local
Paris	Pascale MENUEL, déléguée syndicale centrale adjointe
Rillieux	Anne ARNOUX, déléguée syndicale centrale et locale
Rouen	Bruno SOMMAIRE, délégué syndical local
Strasbourg	Thierry SESSA, délégué syndical local

titulaires		suppléants	
Nom	Site	Nom	Site
Sylvie FONTAINE, secrétaire adj. du CE	Rennes	Marie-Noelle LACOUR, présidente commission œuvres sociales	Bordeaux
Bruno SOMMAIRE, secrétaire du CE, président commission formation	Rouen	Nathalie LOURY, présidente commission égalité	Bordeaux
H'souna BENSALAH, trésorier du CE	Strasbourg	Anne ARNOUX	Rillieux

Les candidats SUD-Solidaires BPCE au CSE d'IT-CE 2019-2022

En rouge : 1er collège : classifications A à G (titulaires : 2 postes, suppléants : 2 postes)
En bleu : 2ème collège : classifications H à K (titulaires : 18 postes, suppléants : 18 postes)



**Les élections ont lieu par vote électronique du
lundi 11 mars à 10h au lundi 18 mars à 12h.**

Vous recevrez les identifiants sur votre messagerie professionnelle,
ou à votre adresse personnelle si vous êtes absents de longue durée

Votez bien, votez SUD-Solidaires BPCE !



