



Syndicat

**cftc**  
SYNDICAT  
NATIONAL **+X**

N°24 - juin 2025

# LE MAG'

## FOCUS : PROJET ORION La ceinture de Sécurité Informatique



**P.6**

## SOMMAIRE

Élections professionnelles  
à la CASDEN



Le mécénat de  
compétences



Décret Européen sur la  
transparence des salaires



**EDITO**  **P. 3**

**C'EST D'ACTUALITÉ :**  
**Élections Professionnelles à la CASDEN**  **P. 4**  
**Égalité PRO à la BP OC, une avancée majeure signée CFTC**

**FOCUS :**  
**PROJET ORION - La ceinture de Sécurité Informatique**  **P. 6**

**LA CFTC DÉCRYPTE :**  
**Décret Européen sur la transparence des salaires**  **P. 8**

**4 QUESTIONS À :**  
**Sacha BIASSE**  **P. 9**  
**Président du Syndicat National CFTC BP**

**ACCORDS ET NÉGOS :**  
**Le mécénat de compétences**  **P. 10**

**RESTONS CONNECTÉS**  
**[www.cftc-bp.fr](http://www.cftc-bp.fr)**  **P. 12**

## Le MAG'

Le magazine du Syndicat National CFTC BP - 110 Avenue de France 75013  
PARIS 13 - [www.cftc-bp.fr](http://www.cftc-bp.fr) - Rédactrices en Chef : Charlotte BARNY, Christelle  
CAUJOLLE, Séverine CHARLES, Marie-Pierre DEBS - Imprimé par IRS -  
Crédits Photos : Freepik - Conception et réalisation : Pierre



Chères et Chers collègues,

Avec l'été qui s'installe, une nouvelle dynamique souffle sur notre organisation. Les beaux jours accompagnent une actualité syndicale riche et prometteuse.

Au sortir de la quatrième mesure d'audience syndicale, la CFTC affirme à nouveau sa représentativité, fruit d'un engagement constant, d'une présence terrain forte, d'une confiance renouvelée des salariés et d'une écoute attentive des réalités professionnelles. **Merci à toutes et à tous pour votre implication, votre engagement et votre soutien.**

Dans les Banques Populaires Régionales où nous sommes représentés, nos équipes se sont mobilisées avec détermination. Grâce à leur implication, des accords de qualité ont été négociés, porteurs de sens et d'équilibre pour les salariés. **Ces réussites sont le reflet d'un syndicalisme constructif et contemporain, fidèle à nos valeurs de dialogue et de progrès partagé.**

Un coup de chapeau tout particulier à l'équipe CFTC de la CASDEN, qui ouvre ce nouveau cycle électoral par une très belle victoire. Leur succès est une source d'inspiration pour tous. **Il nous rappelle que chaque voix compte, que chaque action de terrain renforce notre crédibilité et notre impact.**

L'été, c'est aussi le moment idéal pour reprendre des forces et se reposer avant une rentrée placée sous le signe d'ORION, des futures élections professionnelles et de nouvelles négociations.

**C'est ensemble, forts de notre expérience, de notre cohésion et de notre éthique, que nous continuerons à porter haut les couleurs de la CFTC. Salariés, élus, futurs candidats : restons mobilisés, unis, et résolument tournés vers l'avenir.**

Toute l'équipe CFTC et moi-même vous souhaitons une très belle découverte de ce nouveau «**LE MAG**» et un excellent été 2025.

Sacha BIASSE  
*Président de la CFTC BP*

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES À LA CASDEN

### SUCCÈS CONFIRMÉ POUR LA CFTC AUX ÉLECTIONS CSE DE LA CASDEN

Les **élections professionnelles du Comité Social et Économique (CSE)** de la **CASDEN Banque Populaire** se sont déroulées **du 14 au 19 mars 2025**, une échéance importante pour les salariés comme pour les organisations syndicales représentatives. À l'issue du scrutin, **la CFTC** confirme sa position de **première Organisation Syndicale**, en recueillant **plus de 65 % des suffrages** exprimés.



Ce résultat remarquable traduit la **confiance renouvelée des collaborateurs** envers une équipe syndicale mobilisée, à l'écoute et fidèle à ses engagements. Forte de son action constante en faveur du dialogue social, de la qualité de vie au travail et de la défense des droits des salariés, **la CFTC** sort renforcée de ce scrutin.

La campagne a été portée avec énergie et conviction par **Hélène DUMARET, Jocelyn PLANCY et l'ensemble de l'équipe CFTC**, présents sur le terrain, disponibles et transparents avec les électeurs. Leur investissement a permis de rappeler les avancées obtenues ces dernières années, tout en mettant en lumière les chantiers à venir.

**Grâce à cette victoire, la CFTC pourra poursuivre son travail de fond au sein du CSE, défendre les intérêts de tous les salariés de la CASDEN et porter des projets ambitieux dans un esprit de dialogue constructif.**

La CFTC remercie chaleureusement l'ensemble des collègues pour leur participation et leur confiance renouvelée.

**Ce résultat est le fruit d'un engagement collectif au service de toutes et tous.**

#### Vos élus titulaires CFTC :



Hélène



Jocelyn



Julie



David



Magali



Lila



Emmanuel



Nathalie



Thomas

Pour contacter vos élus, découvrir leur campagne et leur programme, ou tout simplement pour rejoindre une équipe qui gagne, il vous suffit de flasher le QR CODE.



## ÉGALITÉ PRO À LA BP OC

### UNE AVANCÉE MAJEURE SIGNÉE CFTC !

Depuis longtemps, la CFTC s'engage à **promouvoir et garantir l'égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes et en particulier pour celles et ceux qui travaillent à temps partiel.

En novembre dernier, l'une des propositions historiques de la **CFTC BP OC** a été retenue et validée par la Direction.



Depuis janvier 2025, **quel que soit leur taux d'activité, les salariés à temps partiel peuvent désormais cotiser sur la base d'un temps plein pour leur retraite**. Les souscripteurs prendront à leur charge la partie salariale (sécurité sociale et Agirc Arrco) et l'entreprise la part patronale.

**Garantir des droits équitables à tous les salariés quel que soit leur rythme de travail était un des objectifs majeurs de la CFTC et de cette négociation.**

**En complément de cette avancée, nous avons aussi obtenu que l'entreprise :**

- Veille à ce que les objectifs des salariés à temps partiel tiennent compte de leur temps de travail ;
- Identifie les femmes pouvant évoluer vers des postes à plus fortes responsabilités (management, métier d'expertise, postes d'encadrement) ;
- Prene en compte les contraintes de la vie personnelle de ces salariés dans l'organisation des réunions et des formations ;
- Lutte contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes.

**Cet accord, porté et négocié par la CFTC, est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.** N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes concernés afin d'obtenir toutes les réponses aux questions que vous vous posez.

Maintenant que ce sujet est traité, nous continuons notre action et donnons rendez-vous à l'entreprise pour la renégociation de l'accord QVCT.



### LA CEINTURE DE SÉCURITÉ INFORMATIQUE...

Le projet Orion, actuellement mené au sein du Groupe BPCE, vise à unifier les Systèmes d'Information (SI) des Banques Populaires (plateforme Equinox) et des Caisses d'Épargne (plateforme MySys).

**La Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique (BP ACA) a été choisie comme établissement pilote pour cette transformation majeure.**



Lors d'une présentation au CSE, la Direction Générale de BP ACA a souligné l'intérêt stratégique de ce positionnement : *«Être pilote, c'est bénéficier d'un accompagnement particulièrement important et pouvoir construire la façon dont les migrations vont se dérouler. Il vaut mieux être dans le cockpit qu'être passager»*. De son côté, Gabriel Nédélec (Journaliste aux Échos) évoque, avec ironie, le fait que cette transformation informatique, *« c'est comme changer un moteur d'avion en plein vol »*...

### Bénéfices attendus et conditions financières

Ce projet promet d'importantes économies (134M€ annuels pour l'ensemble du Groupe) tout en améliorant l'agilité technologique. La Direction assure que cette évolution permettra d'aller plus vite, de faire plus de choses et pour moins cher.

### Points de vigilance et implication syndicale

Si les Organisations Syndicales reconnaissent la nécessité de moderniser les outils, elles restent vigilantes sur plusieurs aspects. **Les élus CFTC sont particulièrement engagés dans le suivi de ce projet stratégique**, demandant des garanties concrètes concernant :

- L'impact potentiel sur l'emploi malgré les engagements de la Direction
- Les conditions de travail, notamment la charge supplémentaire pendant la transition
- Les besoins en formation pour tous les collaborateurs
- La sécurité des systèmes après leur unification



**SECAFI, dans son rapport daté de janvier 2025**, livre une analyse détaillée de ce projet, de son planning prévisionnel et des mesures à mettre en place pour la bonne conduite de ce dernier.

# FOCUS



## PROJET ORION

### Accompagnement et calendrier

Pour répondre à ces préoccupations, un dispositif d'accompagnement conséquent est prévu : *mobilisation d'experts internes, présence physique de collaborateurs des Caisses d'Epargne au sein de BP ACA, investissement significatif en formation, recours à des consultants externes.*

**Le projet suivra un calendrier structuré avec une phase pilote de 22 mois pour BP ACA, suivie de vagues de déploiement, jusqu'en 2028, dans les autres établissements.** Une information-consultation des instances représentatives est prévue à l'automne 2025 avec les éléments d'impact précis pour BP ACA, où les représentants CFTC joueront un rôle actif dans l'analyse des conséquences pour les salariés et le suivi des engagements de la Direction. **Le périmètre concerne l'ensemble des Banques Populaires et Caisses d'Epargne à l'exception de la BRED et de la Casden qui ne sont pas sur Equinoxe.**

**Les équipes CFTC continueront à suivre de près l'évolution de ce projet majeur, garantissant que les intérêts des salariés soient pleinement pris en compte tout au long de cette transition informatique d'envergure.**

L'un des principaux sujets de préoccupation est l'impact sur l'emploi et les conditions de travail. Vos représentants CFTC demandent **des engagements fermes sur le maintien des emplois et un accompagnement adapté pour les collaborateurs concernés.** Pour limiter la charge de travail inhérente à une transformation technologique de cette ampleur, la CFTC demande à la Direction d'**allouer les ressources nécessaires pour éviter une surcharge et garantir un bon équilibre** entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'accompagnement des salariés dans cette transition passe aussi par la formation professionnelle. Vos élus CFTC demandent **des dispositifs adaptés pour permettre à tous les collaborateurs de s'approprier la nouvelle plateforme** dans de bonnes conditions et éviter toute rupture dans la qualité du service client.

Enfin, vos élus CFTC insistent sur la nécessité de **préserver l'identité propre de chaque réseau bancaire et la qualité des services.**

**La réussite d'Orion repose sur un dialogue social constructif, où la transparence et la concertation doivent être au cœur de ce voyage qui nous attend.**



Une nouvelle ère s'annonce pour les travailleurs français. D'ici juin 2026, la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations sera transposée dans le droit français.



### Des inégalités persistantes enfin combattues

Malgré les dispositifs existants, les disparités salariales demeurent préoccupantes en France. Cette directive vise directement à réduire ces écarts injustifiés en donnant aux salariés les moyens de les identifier et de les contester.

### Ce que vous allez concrètement pouvoir demander :

- **Connaître votre positionnement salarial** : Vous pourrez demander les niveaux de rémunération pratiqués pour votre poste au sein de l'entreprise.
- **Comprendre les critères d'évolution** : Vous aurez accès aux critères utilisés pour décider des augmentations et des promotions.
- **Comparer votre salaire** : Vous pourrez obtenir la moyenne des salaires de vos collègues occupant un poste équivalent.
- **Obtenir des réajustements** : Si un écart salarial non justifié de plus de 5% est constaté avec un collègue à poste égal, l'employeur devra le corriger.

### Fin de l'opacité dans le recrutement

- **Fini les mentions vagues** : Les offres d'emploi devront obligatoirement indiquer le salaire proposé.
- **Protection contre la discrimination salariale** : Les recruteurs ne pourront plus vous demander votre rémunération passée.
- **Droit à l'information dès le recrutement** : Vous pourrez interroger les recruteurs sur les grilles salariales et les perspectives d'évolution avant même d'accepter un poste.

### Les bénéfices concrets pour vous, salariés :

- **Pouvoir de négociation renforcé** ;
- **Réduction des discriminations** ;
- **Équité et justice au travail** ;
- **Meilleure compréhension de votre évolution professionnelle** ;
- **Changement culturel autour du tabou salarial.**

En donnant accès à des informations jusqu'alors confidentielles, cette directive offre de nouveaux leviers pour défendre sa valeur professionnelle et contribuer à l'établissement d'un environnement de travail plus juste et équitable.

**En attendant 2026, vos représentants CFTC restent vos meilleurs relais pour vous informer et vous accompagner sur le sujet de l'égalité.**

Scannez-moi pour consulter la lettre de la Direction des Affaires juridiques du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique.



# 4 QUESTIONS À



## Sacha BIASSE - Président SN CFTC BP



Sacha

BIASSE

### Depuis combien de temps es-tu à la BP et quel est ton métier ?

J'ai intégré la Banque Populaire en 2003 en tant que technicien, après une première expérience dans le sport professionnel et une formation en alternance. J'ai ensuite évolué vers le métier de conseiller professionnel dès 2007, puis j'ai occupé le poste de directeur d'agence à partir de 2014. Depuis 2021, je suis revenu à mes premières amours : le conseil en clientèle professionnelle, un métier que j'exerce avec passion tout en assumant mes fonctions syndicales.

Au quotidien, j'accompagne mes clients dans leurs projets professionnels et personnels, je les aide à piloter leur activité, à optimiser leur trésorerie, à financer leur développement ou encore à préparer leur retraite. Mon rôle intègre aussi une forte dimension d'analyse financière, de gestion des risques, de développement commercial et de coordination avec nos partenaires extérieurs.

### Peux-tu nous expliquer en quoi consiste ton rôle de Président du Syndicat National CFTC BP ?

Ce rôle me place au cœur des enjeux sociaux du secteur bancaire. J'anime le Bureau et le Conseil Syndical, je veille à leur bon fonctionnement, et je travaille à renforcer notre représentativité auprès des salariés et des instances dirigeantes.

Je défends activement les intérêts des salariés face aux grandes mutations que connaît notre secteur, notamment la digitalisation, les restructurations ou les changements réglementaires. Je veille également à ce que nos adhérents soient formés, outillés, et accompagnés face à ces évolutions. Mon objectif : maintenir un dialogue social efficace avec la Direction, sans jamais transiger sur nos valeurs humaines et sociales.

### Comment la CFTC agit-elle au sein de la BP ?

Au sein des Banques Populaires, la CFTC agit concrètement à travers des négociations collectives, une présence dans les instances (CSE, commissions, etc.), un accompagnement individuel des salariés en difficulté, ainsi qu'un travail de terrain via nos sections locales. Nous œuvrons aussi pour faire progresser les conditions de travail : télétravail, équilibre vie pro/perso, salaires, reconnaissance, etc.

### Quels sont les sujets d'actualité au sein de la BP ?

Parmi les sujets actuels, nous travaillons au renouvellement de l'accord Handicap dans la branche, de l'accord GEPP au sein du groupe, et à l'ouverture d'une négociation sur les proches aidants. Mais le sujet majeur à venir, c'est le projet Orion, qui impactera profondément notre organisation dans les années à venir. Il mobilisera largement nos équipes syndicales pour défendre les intérêts de tous les salariés.

### OUTIL RSE OU VÉRITABLE ENGAGEMENT SOCIAL ?

Le mécénat de compétences est un dispositif en pleine expansion dans le secteur bancaire, devenant une pratique courante au sein des entreprises françaises. Ce mécanisme permet aux salariés concernés de consacrer une partie de leur temps de travail rémunéré à des associations ou des fondations reconnues d'utilité publique.

**Cependant, et au-delà des discours institutionnels, quel est l'impact réel de cette pratique pour les salariés du secteur bancaire et les bénéficiaires ?**

**Chez BPCE :** L'accord groupe BPCE relatif à la GPEC de décembre 2017 détermine l'éligibilité aux missions de mécénat en temps partiel ou temps complet pour tous les collaborateurs en CDI âgés de 58 ans et plus, ayant acté leur intention de départ en retraite.



Ce mécénat « sénior » est proposé dans toutes les entités du groupe, pour une durée de 12 mois continus maximum ou 24 mois à temps partiel, au sein d'associations partenaires ou en lien avec BPCE, et éventuellement auprès d'une association présentée par le salarié en conformité avec les valeurs du monde mutualiste et sous réserve de validation par l'entreprise.

### Les avantages fiscaux : une réalité à rappeler

Le mécénat d'entreprise bénéficie d'une réduction d'impôt de 60% dans la limite de 0,5% du Chiffre d'Affaires. Pour nos établissements bancaires, cela représente un avantage fiscal considérable qui relativise la "générosité" mise en avant dans les communications institutionnelles.

### Quelles sont les déclinaisons dans les BP régionales ? L'exemple de BP ACA !

- **En juin 2023, une charte du mécénat de compétence a été mise en place.** Elle permet à tous les salariés en CDI ayant au moins 2 ans d'ancienneté et quel que soit leur âge de rentrer dans le dispositif à temps partiel sur une durée de 24 mois.
- Les associations ciblées sont implantées sur le territoire de BP ACA et bénéficient directement à celui-ci avec cette volonté de générer un cercle vertueux.
- On constate que ce dispositif semble être davantage utilisé par les femmes que les hommes. En 2024 à la BP ACA, sur les 9 bénévoles, 6 sont des femmes...

# ACCORDS ET NÉGOS



## Le mécénat de compétences

### Témoignage d'un collaborateur BP ACA : un retour d'expérience concluant !

Christian, conseiller entreprise effectuant une mission de mécénat avant sa retraite, témoigne de son expérience auprès de France Active Poitou-Charentes (mission d'un jour/semaine sur 12 mois). Sa mission consistait à accompagner des entrepreneurs bénéficiant de garanties financières. Son bilan reste très positif sur le plan humain : *"Très enrichissant humainement et permet de donner du souffle"*. Il prévoit d'ailleurs de poursuivre bénévolement son engagement après sa mission officielle.



*Pour retrouver l'interview intégrale de Christian, flashez-moi !*

### Ce dispositif soulève plusieurs questions qui méritent notre vigilance :

**Accessibilité équitable ?** Nous devons veiller à ce que tous les salariés, quels que soient leur fonction, niveau hiérarchique ou agence, puissent bénéficier de ce dispositif !

**Conditions de mise en œuvre ?** Nous devons nous assurer que les objectifs commerciaux et la charge de travail soient adaptés pour les salariés participant à ces missions.

**Reconnaissance professionnelle ?** Nous devons faire en sorte que ces expériences soient valorisées dans les parcours professionnels et prises en compte lors des évaluations.

**Cadre conventionnel ?** Nous devons nous inspirer des retours d'expérience pour améliorer l'accord de Branche afin d'harmoniser les pratiques et garantir des droits équivalents à tous les salariés du groupe.

### Pour un mécénat de compétences plus ambitieux !

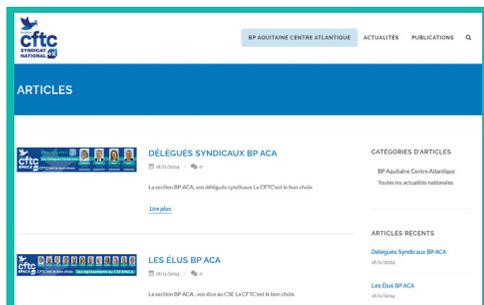
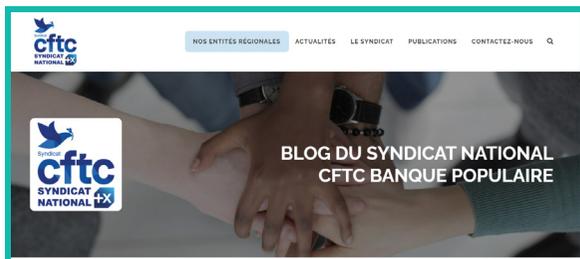
#### La CFTC soutient le principe du mécénat de compétences mais appelle à :

- Élargir le volume d'heures disponibles pour tous les salariés volontaires ;
- Garantir une réelle adaptation de la charge de travail ;
- Instaurer plus de transparence sur l'utilisation des budgets de mécénat ;
- Associer les représentants du personnel à la définition des priorités sociales et environnementales.

**Le mécénat de compétences peut constituer une avancée sociale significative s'il est pensé comme un véritable droit pour les salariés et non comme un simple outil de communication externe ou de défiscalisation pour l'entreprise.**

**Rapprochez-vous vite de vos élus CFTC pour découvrir ce dispositif encore trop peu utilisé !**

Vous souhaitez suivre l'actualité de votre BP ou découvrir les dernières Négociations Nationales menées, vous avez besoin de rentrer en contact avec vos représentants locaux ou tout simplement découvrir les bonnes raisons de rejoindre la CFTC ? Le blog du Syndicat National BP est là pour VOUS !



Pour accéder à ce dernier, il vous suffit de taper [www.cftc-bp.fr](http://www.cftc-bp.fr) dans votre navigateur préféré ou de scanner le QR-CODE ci-après.



À très vite dans vos BP et surtout, restons connectés !