



Syndicat

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

N°26 - janvier 2026

# LE MAG'

## FOCUS : Le Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale



P.6

## SOMMAIRE

Retour sur les  
NAO Branche 2026



P.4

Retraite progressive et  
nouvel accord GEPP



P.8

La clause de  
non-concurrence



P.10


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

**C'EST D'ACTUALITÉ :**  
**NAO Branche**  **P. 4**  
**Vacances, Maladie et Report des congés**

**FOCUS :**  **P. 6**  
**Le Congé de Formation Économique, Sociale,  
Environnementale et Syndicale (CFESES)**

**ACCORDS ET NÉGOS :**  **P. 8**  
**Retraite progressive et GEPP, le changement c'est  
maintenant**

**LA CFTC DÉCRYPTE :**  **P. 10**  
**La clause de non-concurrence**

**4 QUESTIONS À :**  **P. 11**  
**Sylvie Lhoiry**  
**Retraitée engagée et formatrice CFTC**

**RESTONS CONNECTÉS**  **P. 12**  
**[www.cftc-bp.fr](http://www.cftc-bp.fr)**  
**Calendrier des Commissions Sociales IPBP**

## 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) - Comité de rédaction : Charlotte BARNY, Séverine  
CHARLES, Marie-Pierre DEBS, Emmanuel VERHAGUE - Imprimé par  
Imprimerie IRS - Crédits Photos : Freepik - Conception et réalisation : Pierre



Chères et chers collègues,

Les NAO Branche, achevées fin 2025 au sein de la BP, ont été signées par la CFTC, avec **une augmentation de salaire pour 90 % des salariés** dès janvier 2026.

Malgré des échanges nourris et des attentes légitimes dans un contexte de pression sur le pouvoir d'achat et d'évolution des conditions de travail, l'accord signé ne répond pas pleinement aux espoirs formulés mais constitue une avancée dans un marché sous tension.

Au niveau régional, **vos élus CFTC restent engagés** dans le dialogue social avec l'objectif d'obtenir des avancées complémentaires, concrètes et équilibrées.

Le climat social demeure sensible, d'autant qu'il s'inscrit dans une actualité qui interroge l'ensemble du secteur. **L'essor rapide de l'IA dans la banque transforme déjà certaines pratiques.** Ces évolutions, parfois accompagnées de réorganisations, nourrissent naturellement questions et inquiétudes. Les salariés suivent ces changements avec attention : quels métiers vont évoluer ? Lesquels se réinventeront ? Comment continuer à construire un parcours solide dans un environnement en mutation ? **L'enjeu n'est pas de subir cette transition, mais de l'accompagner.** En anticipant les besoins, en développant les compétences et en renforçant la complémentarité entre humain et technologie, cette période peut devenir une opportunité d'évolution et de valorisation des savoir-faire.

Une bonne nouvelle s'impose : il existe une clé concrète pour ne pas subir ces transformations : **la formation.** C'est le focus de ce numéro. Le Congés de Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESES) est une véritable opportunité pour anticiper l'évolution de nos métiers et construire dès maintenant les compétences dont nous aurons besoin demain. Dans une banque en transformation, **ce droit devient un outil précieux pour reprendre la main sur son avenir professionnel.**

**En ce mois de janvier, je vous souhaite une très belle année 2026, placée sous le signe de la formation, de la connaissance, de la montée en compétences et de la confiance retrouvée.**

Le 18 septembre, les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) ont débuté au sein de la Branche Banque Populaire.

Pour porter ses demandes et obtenir gain de cause, la CFTC a rejoint l'intersyndicale constituée (CFDT/CFTC/SNB/UNSA) avec plusieurs demandes :



- Une **Augmentation Générale (AG) de 1,6%** avec le versement d'un montant plancher de 600 euros et sans plafond de salaire.
- La **revalorisation du Régime Supplémentaire de Retraite Collective (RSRC)**.
- La **reconnaissance de l'ancienneté** avec remise en place des Médailles du Crédit Populaire.
- L'**ouverture de la CASDEN à l'ensemble des collaborateurs** du Groupe.

La première proposition de la Direction était fort éloignée de notre demande initiale avec une AG de 0.7% jusqu'à 80K€. Le reste des propositions n'ayant pas été retenu. Après plusieurs échanges, la dernière réunion de négociations s'est déroulée **le 9 décembre 2025** et la RH Branche est revenue vers nous avec la proposition suivante :

- **1.3% pour les salaires jusqu'à 40K€**
- **1% de 40K€ à 50K€**
- **0.7% de 50K€ à 80K€**

**Dans un groupe qui marque une vie, notre insistance a été récompensée.**

La Branche BP a su entendre notre revendication. Cette négociation permettra à **plus de 90% des salariés des Banques Populaires** d'obtenir une AG en janvier 2026.

Bien que certaines demandes ont été écartées, vos Délégués Syndicaux de Branche CFTC ont accepté de signer l'accord NAO Branche soumis par la Direction.

Sur la base de cet accord, vos Délégués Syndicaux CFTC des Banques Populaires Régionales continuent de négocier sur des dispositions complémentaires spécifiques à chacune des entités.

Pour découvrir les avancées sociales et salariales portées par vos équipes locales, rapprochez-vous de vos représentants CFTC !

Flashez-moi !



## Vacances, Maladie et Report des congés

### DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS !

Par un arrêt rendu le 10 septembre 2025, la Cour de cassation a confirmé un nouveau droit. Le salarié en arrêt maladie pendant ses vacances peut désormais bénéficier du report des jours de congés non utilisés. **C'est un revirement jurisprudentiel majeur qui aligne le droit français sur le droit européen.**



Cette décision repose sur le fait que le droit aux congés payés a pour but de permettre au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. À l'inverse, l'arrêt maladie a pour unique objectif de permettre au salarié de se rétablir. Le fait d'être en arrêt maladie empêche le salarié de profiter pleinement de sa période de repos et de détente. Il serait donc illogique de lui faire perdre ses jours de congés alors qu'il n'a pas pu les utiliser pour leur but initial.

**Attention, pour bénéficier de ce droit au report, vous devez obligatoirement notifier votre arrêt de travail dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt, comme pour tout arrêt maladie, et joindre le justificatif médical.**

Si l'employeur refuse le report des congés payés, rapprochez-vous de vos élus CFTC pour envisager une action amiable ou prud'homale. Dans un premier temps, il conviendra d'envoyer un courrier recommandé à l'employeur rappelant la jurisprudence du 10 septembre dernier ou les dispositions internes plus favorables si elles existent. À défaut de réponse ou si cette dernière est négative, une action prud'homale devra être engagée pour réclamer le report de ces congés payés mais également des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Cette décision renforce considérablement les droits des salariés en France et garantit une meilleure protection de leur santé et de leur sécurité.

Pour éviter tous risques de dérive et que ce droit tant attendu soit détourné de sa finalité, il est fort possible que dans les prochains mois, une nouvelle loi vienne encadrer cette jurisprudence comme cela a déjà été le cas pour celle relative à l'acquisition des congés payés pendant la maladie. La CFTC ne manquera pas de vous prévenir de l'évolution législative sur ce point.



## Mémo sur le CFESSES\*

### Le \*Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale

Chaque salarié sans condition d'ancienneté a droit à sa demande à un ou plusieurs jours de congés rémunérés pour acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales ou syndicales... L'employeur ne peut refuser cette demande mais il peut la décaler.



#### Un congé pour qui ?

- Tous les salariés du secteur privé ou du secteur public
- Les demandeurs d'emploi
- Quel que soit l'effectif de l'entreprise
- Formation rémunérée comme du temps de travail effectif
- Congé non déduit des congés payés et du CPF

#### Combien de jours ?

- Salariés = 12 jours par an
- Formateurs en formation syndicale = 18 jours par an
- Salariés ayant des fonctions syndicales = 18 jours par an
- Pris en une ou plusieurs fois
- Pas de formation inférieure à 1/2 journée

#### Quelles formations ?

- Formations, stages, forum en présentiel ou en distanciel, sur le droit du travail, la santé/sécurité au travail, l'environnement, le social, les mandats syndicaux

#### Quels organismes ?

- Les formations doivent être dispensées par des organismes de formation agréés pour les formations dans le cadre du CFESSES. La liste est définie par décret\*

#### C'est payant ?

- La formation est gratuite pour les adhérents à une organisation syndicale qui suivent cette formation auprès de leur syndicat

#### Comment demander son CFESSES ?

- Par écrit auprès de son employeur, au moins 30 jours avant le début de la formation,
- La demande indique la date de début de la formation, sa durée et l'organisme qui la dispense
- L'organisme de formation délivrera au stagiaire une attestation de stage à remettre à l'employeur
- Le nom et le contenu de la formation ne font pas partie des informations obligatoires à transmettre

\*cf. arrêté du 25 janvier 2021 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale. R2145-13 CT



## Mémo sur le CFESSES\*

### L'employeur refuse

- L'employeur a 8 jours pour rendre sa réponse, à défaut, la demande est considérée comme acceptée.
- Le refus doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande
- La formation peut alors être repoussée jusqu'à 6 mois maximum

### Motifs de refus

- A. il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur doit recueillir l'avis conforme du CSE avant de donner sa réponse.
- B. La demande conduit à franchir les deux seuils limites :
- nombre maximum de jours de congés susceptibles d'être pris par l'établissement au cours de l'année civile ;

Nombre de salariés par établissement	Nombre de jours
1 à 24	12 (18 pour les animateurs et syndicalistes)
25 à 499	+ 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés
500 à 999	+ 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés
1 000 à 4 999	+ 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés
Plus de 4 999	+ 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés

- nombre maximum d'absences simultanées (arrêté du 7 mars 1986 pris pour l'application de l'art.L451-1 du code du travail alinéas 6 et 7).

### Recours du salarié

En cas de refus, le salarié peut saisir le bureau de jugement du conseil des prud'hommes (CPH).

- Ce dernier statue « en dernier ressort » : sans possibilité d'appel, selon les formes applicables au « référé ».
- Le Conseil juge de la pertinence (ou non) du refus de l'employeur d'accorder ce congé compte tenu de la nature, des circonstances et de ses conditions de prise par le salarié.
- Il peut prendre des mesures immédiatement exécutoires permettant notamment de faire droit à la demande du salarié si elle est fondée.
- Le salarié peut se défendre lui-même, être défendu par un avocat ou un défenseur syndical.

**Vous souhaitez profiter de votre CFESSES et découvrir l'offre de formations dispensée par la Fédération CFTC Banques ?**

**Flashez-moi !**





### LE CHANGEMENT C'EST MAINTENANT

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre, la retraite progressive est accessible à partir de 60 ans ! Ce dispositif permet d'aménager sa fin de carrière en combinant une activité professionnelle à temps partiel avec le versement d'une partie de sa retraite.



La CFTC BP fait le point sur ce dispositif méconnu et le nouvel accord GEPP de la Banque Populaire qui renforce l'accès des salariés seniors au temps partiel en favorisant une transition équilibrée entre activité et retraite.

### Qu'est-ce que la retraite progressive ?

Ce dispositif permet d'aménager sa fin de carrière et de bénéficier d'une fraction de sa retraite tout en poursuivant une activité professionnelle réduite. La personne peut ainsi continuer à cotiser jusqu'à sa retraite « complète ».

#### Exemple :

*Un salarié ayant un temps partiel à 60% pourra percevoir 40% de sa pension.*

*Un salarié ayant un temps partiel à 50% pourra percevoir 50% de sa pension.*

### Les conditions pour bénéficier de la retraite progressive

- À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2025, **avoir 60 ans**.
- **Réunir au moins 150 trimestres** (37,5 années) pour la retraite, tous régimes de base confondus.
- **Exercer une activité réduite ou à temps partiel** représentant entre 40 et 80 % d'un temps complet. Il vous faudra l'accord de votre employeur, son refus devant être « motivé ».

### Quel impact sur votre rémunération et votre retraite ?

- **Pour votre rémunération** : Elle sera composée de votre revenu d'activité à temps partiel auquel s'ajoutera une fraction de votre pension de retraite (calcul provisoire).
- **Pour votre retraite** : vous continuez de cotiser à la retraite à la même hauteur qu'un salarié à temps partiel.



# ACCORDS ET NÉGOS



## Retraite progressive et GEPP

### Que prévoit le nouvel accord GEPP ?

Le nouvel accord GEPP **signé le 1er juillet 2025** est applicable jusqu'au 30 juin 2028.

**La CFTC BP vous livre les avantages et points notables** en faveur des employés qui souhaitent partir en retraite et profiter des mesures complémentaires de cet accord :

- **Un dispositif de temps partiel de fin de carrière amélioré** : une durée comprise **entre 6 et 36 mois** précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite et **une majoration de 7%** de leur rémunération brute annuelle de base proratisée.
- **L'aménagement du temps de travail sous forme d'un congé de fin de carrière (CFC)** : Ce dispositif est établi pour une durée de 12, 24 ou 36 mois, avec une rémunération brute annuelle égale à 70% du salaire de base annuel – proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant. Le CFC sera composé de deux périodes successives : une période travaillée à 100% du taux d'activité suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité. À noter que pendant la période d'activité, le salarié peut liquider entre autre l'intégralité de ses droits à congés annuels acquis et disponibles à la date de début de la seconde période.
- **Une majoration de l'indemnité de départ volontaire** à la retraite en cas de liquidation par le salarié de ses droits de départ à la retraite : **à minima 5% du montant**.
- Possibilité pour le salarié de **transformer tout ou partie de son indemnité de départ en retraite en temps** pour avancer sa date de départ à la retraite.
- Dans les entreprises du groupe ayant un CET, **possibilité de monétiser les droits inscrits au Compte Epargne Temps aux fins de rachat d'un ou de plusieurs trimestres** afin de permettre de bénéficier d'un départ volontaire à la retraite.
- **Mise à disposition d'Actions de mécénat de compétences** sur une durée maximum de 24 mois aux salariés qui ont acté leur intention de départ en retraite et qui en font la demande.

Ces différentes mesures sont soumises à certaines conditions, et notamment l'accord de votre entreprise. Une attention particulière sera portée par l'employeur aux salariés en situation de handicap.

**Vous souhaitez télécharger le nouvel accord GEPP et découvrir l'ensemble des avancées ?**



Flashez-moi !

## La clause de non-concurrence

### Un équilibre délicat dans le secteur bancaire !

La clause de non-concurrence (CNC) est une disposition contractuelle courante dans le secteur bancaire, suscitant des interrogations quant à sa validité et son impact sur la liberté professionnelle des employés. La CFTC souligne l'importance de comprendre les droits et obligations liés à cette clause.



**La CNC interdit à un salarié, après la rupture de son contrat, d'exercer une activité concurrente susceptible de nuire à son ancien employeur. Elle vise à protéger la clientèle, le savoir-faire et les informations stratégiques de la banque.**

#### ATTENTION :

Il ne faut pas confondre la CNC et l'obligation de confidentialité, qui elle, perdure sans limitation de durée, et de l'obligation de loyauté, inhérente à tout contrat de travail pendant son exécution.

Pour être légale, **une CNC doit respecter quatre conditions :**

- un intérêt légitime de l'entreprise,
- une limitation dans le temps (généralement 12-18 mois maximum),
- une limitation géographique correspondant à l'activité du salarié,
- et une contrepartie financière réelle et suffisante.

**L'absence d'une seule de ces conditions entraîne la nullité de la clause.**

L'employeur peut renoncer à la CNC au moment de la rupture du contrat, libérant ainsi le salarié de ses obligations. **La CFTC met en garde contre les clauses abusives**, telles que celles interdisant toute activité financière ou imposant des limitations géographiques excessives.



Avant de signer un contrat, il est crucial de négocier la contrepartie financière, de demander une définition précise de l'activité interdite et de vérifier la proportionnalité des restrictions. **En cas de difficulté, contactez vos représentants CFTC.**

La CNC ne doit pas être une contrainte excessive, mais un équilibre entre la protection des intérêts de l'entreprise et la liberté professionnelle du salarié.

**Un problème, une question ou tout simplement besoin d'aide dans le cadre de votre vie professionnelle ? Contactez vos élus CFTC !**

# 4 QUESTIONS À



## Sylvie LHOIRY - retraitée de la BPACA



Sylvie

LHOIRY

**Qui es-tu ?** Entrée en 1980 à l'accueil, j'ai ensuite été conseillère clientèle particuliers en Dordogne puis en Haute-Vienne. Mon engagement syndical débute dans les années 1990 à la CFTC, d'abord comme sympathisante, puis en 2005 comme adhérente motivée par la défense des droits des salariés. J'ai exercé divers mandats : déléguée du personnel, élue CHSCT puis membre de la commission SSCT, élue au CSE, déléguée syndicale, avant de devenir responsable de la section CFTC BPACA et représentante du CSE au Conseil d'Administration. Avant ma retraite, en mars 2021, j'ai rejoint l'équipe des formateurs CFTC, fonction que je poursuis aujourd'hui avec 2 à 3 sessions par an, tout en étant commissaire à Transition Pro Nouvelle-Aquitaine et conseillère à l'Union Interdépartementale de la Creuse et de la Haute-Vienne.

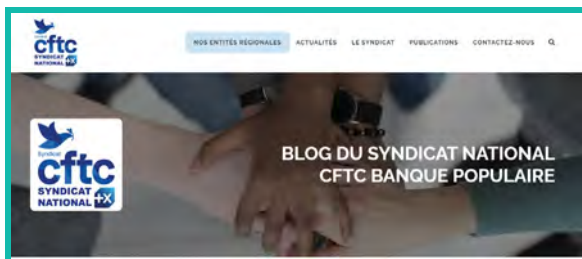
**Comment votre expérience enrichit-elle votre rôle de formatrice syndicale ?** Mon expérience de terrain nourrit mes formations en prévention des risques professionnels : Risques Psycho-Sociaux, Troubles Musculo Squelettiques, missions SSCT, arbre des causes. Dans le cadre de mes mandats, j'ai participé à la mise en place du DUERP\* et du PAPRI Pact\*\*. Ces expériences concrètes me permettent d'illustrer mes formations et de transmettre les valeurs humaines et sociales de la CFTC. Pour moi, former, c'est partager et donner du sens à l'engagement.

**Si vous deviez convaincre un collègue qui part à la retraite, quels seraient vos principaux arguments pour qu'il reste adhérent CFTC ?** J'avancerais trois raisons :

- **Défendre concrètement ses droits** : la pension, le pouvoir d'achat, la santé sont en jeu. Seul, on ne peut rien ; Collectivement, on peut peser, contester, faire reculer les injustices.
- **Préserver le lien social** : la retraite peut isoler. Le syndicat permet de garder un réseau, des échanges, des activités, de continuer à se sentir utile.
- **Être exemplaire et transmettre** : rester adhérent, c'est montrer aux plus jeunes que l'engagement a du sens sur la durée. Pour le prix d'un café par semaine, on reste acteur de la société et fidèle à ceux qui nous ont défendus. C'est une question de solidarité réciproque.

**Quel message donneriez-vous aux futurs retraités pour les encourager à maintenir leur engagement syndical ?** Aux futurs retraités, je dis : la retraite n'est pas la fin, mais un nouveau chapitre. Rester syndiqué, c'est continuer à peser dans les débats, défendre ses droits et ceux des générations futures, tout en gardant un lien social et une information fiable. Et surtout, c'est montrer l'exemple : voir des retraités encore engagés prouve que nos combats gardent tout leur sens. Alors, ne décrochez pas : la CFTC a encore besoin de vous, comme vous avez encore besoin d'elle.

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-contre.**



## Calendrier des Commissions Sociales IPBP

L'IPBP dispose d'un **fonds social** susceptible d'intervenir en faveur des collaborateurs des entreprises adhérentes au moyen d'aides ponctuelles individualisées.

**La CFTC siège au Conseil d'Administration et dans différentes commissions de l'IPBP :**

- Commission d'Audit
- Commission Technique et financière de risques
- Commission Sociale, dont elle assure actuellement la Présidence.

**En 2026, la Commission Sociale se réunira pour étudier les dossiers complets déposés selon le planning suivant :**

- Jeudi 5 février
- Mercredi 1<sup>er</sup> avril
- Mardi 23 juin
- Mercredi 23 septembre
- Mercredi 21 octobre
- Mercredi 25 novembre

**Pour déposer  
un dossier,  
flashez-moi !**

