

Chers collègues,

2021 vient de tirer sa révérence. Elle ne restera pas gravée dans notre mémoire collective du fait de la pandémie.

Vive 2022 !...

Que cette nouvelle année puisse exaucer vos désirs les plus chers.

Présente à chaque instant de votre quotidien, notre Organisation Syndicale continuera à être à vos côtés tout au long de cette nouvelle année.

Et nous avons déjà le plaisir de vous annoncer que la CFTC a finalement accepté de signer l'accord salarial proposé par la Branche Banque Populaire mi-décembre dernier ; vous trouverez en page 4 de ce Mag l'ensemble des propositions qui ont été négociées et validées.

Toutes nos équipes locales se joignent à moi pour vous souhaiter une belle année 2022 !

Prenez soin de vous et de vos proches...
Syndicalement votre,

Pascal de FRÉMONT
Président
du Syndicat National CFTC BP
(06 83 15 71 45)



ARRÊT MALADIE

CONFLIT AU TRAVAIL

**LOGEMENT SOCIAL
ET SYNDICATS (1/3)**

**NÉGOCIATION ANNUELLE
OBLIGATOIRE 2021**

ARRÊT MALADIE : CE QUE PEUT FAIRE ET NE PEUT PAS FAIRE VOTRE EMPLOYEUR

Quels sont les droits de l'employeur pendant l'arrêt maladie d'un salarié ? Quelles limites doit-il respecter ? Peut-il engager une procédure de licenciement ? La CFTC fait le point.

Pour bénéficier de ses droits et être indemnisé durant son **arrêt maladie**, un salarié doit respecter un certain nombre de conditions. De son côté, l'employeur a également des droits et des obligations. Est-il autorisé à vous contacter pendant votre congé maladie ? Qu'a-t-il le droit d'exiger ? Peut-il envisager de vous licencier ? Autant de questions qui peuvent inquiéter le salarié déjà fragilisé. Parce que disposer des bonnes informations est essentiel dans ce type de situation, la CFTC vous aide à bien comprendre quels sont les **droits de l'employeur**, et quelles en sont les limites.

Arrêt maladie : les droits de votre employeur

Arrêt maladie et licenciement

De manière générale, l'arrêt maladie ne constitue pas une protection contre le licenciement mais peut en fragiliser le bien-fondé. Un employeur est autorisé à entamer une procédure de licenciement si :

- l'absence prolongée ou les arrêts répétés du salarié **désorganisent fortement** l'entreprise
- le **remplacement définitif** du salarié est nécessaire

En cas de recours devant le conseil de prud'hommes, l'employeur devra prouver que ces deux conditions étaient bien réunies au moment de déclencher la procédure. De plus, l'arrêt maladie ne doit pas faire suite à un manquement de sa part (conditions de travail, sécurité...). Les motifs du licenciement seront appréciés au cas par cas par le juge, en fonction de la durée et de la fréquence des absences, ainsi que du préjudice pour l'entreprise.

À noter : certaines conventions collectives prévoient une **clause de garantie d'emploi**. Dans ce cas, le salarié absent pour maladie ne peut être licencié qu'au terme d'un certain délai.

Le **licenciement pour inaptitude** est autorisé uniquement si le salarié est déclaré inapte à reprendre son travail, et si le reclassement n'est pas possible :

- l'employeur peut justifier de son incapacité à proposer au salarié un emploi compatible avec les recommandations de la médecine du travail
- ou le salarié a refusé l'emploi proposé par l'employeur
- ou l'avis du médecin mentionne que le maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à la santé du salarié
- ou l'avis mentionne que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi

D'autres situations rendent le licenciement possible. C'est notamment le cas si une procédure disciplinaire avait été engagée avant le début de l'arrêt maladie, celui-ci ne faisant pas obstacle à un licenciement pour faute. Le salarié en arrêt maladie peut également être visé par une procédure de licenciement économique, au même titre que ses collègues.

À noter : l'employeur peut convoquer le salarié à un **entretien préalable de licenciement** pendant la durée de l'arrêt maladie, à condition de respecter ses horaires de sortie. Les procédures de licenciement pour motif personnel ou économique restent les mêmes.

Une fin de contrat par **rupture conventionnelle** est également possible pendant l'arrêt maladie d'un salarié.

Arrêt maladie et visite de contrôle

L'employeur qui verse des indemnités complémentaires à son salarié, ou qui assure le maintien de son salaire, peut ordonner une **contre-visite médicale**, distincte des contrôles de l'Assurance Maladie. Cette contre-visite est effectuée au domicile du salarié, par le médecin que choisit l'employeur. En cas d'arrêt injustifié, le versement des indemnités complémentaires ou du salaire pourra être suspendu.

L'employeur peut également prendre des sanctions à l'encontre du salarié qui ne satisfait pas à l'ensemble de ses obligations, à l'obligation de loyauté notamment (en travaillant pour une autre entreprise pendant son arrêt maladie par exemple).

BIEN COMPRENDRE

Le salarié qui a plus d'un an d'ancienneté au premier jour de son arrêt maladie et qui remplit certaines conditions peut percevoir des **indemnités complémentaires** aux indemnités journalières de l'Assurance Maladie. Elles sont versées par l'employeur.

Autre possibilité : le **maintien du salaire** par l'employeur. Dans ce cas, le salarié continue de percevoir sa rémunération et c'est l'employeur qui perçoit les indemnités de l'Assurance Maladie.

Ce que l'employeur ne peut pas faire pendant votre arrêt maladie

Quelles interdictions pour l'employeur ?

L'employeur **ne peut pas faire travailler** le salarié pendant son arrêt maladie (le salarié pourra dans ce cas demander le versement de dommages-intérêts d'un montant correspondant aux sommes restituées à la CPAM). Cette interdiction inclut les **appels téléphoniques**, les **mails**, etc. de nature à solliciter la collaboration du salarié, même ponctuelle. Si le contact avec l'entreprise peut bien sûr être maintenu, celui avec l'activité professionnelle du salarié doit être rompu pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

À NOTER

L'employeur peut exiger la restitution des outils de travail mis à disposition du salarié (téléphone portable, ordinateur...), ainsi que la communication de toute information utile à l'activité de l'entreprise en son absence (documents, codes d'accès...).

L'employeur **ne peut pas licencier** le salarié en raison de son état de santé : la maladie ne constitue pas un motif de licenciement (art. L. 1132-1 du code du travail). Un salarié ne peut pas être licencié sous prétexte qu'il est trop fréquemment malade. En dehors des situations évoquées en début d'article, le licenciement pour raisons de santé est considéré comme discriminatoire. Le salarié licencié pourra saisir le conseil de prud'hommes.

Quelques cas particuliers

Arrêt maladie pendant une **période d'essai** : la période d'essai est prolongée et ne peut pas être rompue par l'employeur (ce qui serait assimilé à une rupture de contrat pour motif discriminatoire fondé sur l'état de santé du salarié).

Arrêt pour **accident du travail** ou **maladie professionnelle** : la procédure pour l'employeur est plus complexe et le salarié est mieux protégé. Il ne pourra être licencié qu'en cas de faute grave ou lourde.

Suivi d'une **formation pendant l'arrêt de travail** : si le salarié doit cesser toute activité professionnelle pendant la durée de son arrêt maladie, le suivi d'une formation est en revanche possible, avec l'accord écrit de son médecin traitant. Diverses actions de formation sont envisageables : développement des compétences, adaptation au poste de travail, validation des acquis de l'expérience (VAE), bilan de compétences...

Salarié en arrêt maladie : comment obtenir de l'aide ?

S'informer et être accompagné

Les **représentants du personnel** en place dans votre entreprise restent à votre écoute. Vous pouvez les contacter pendant votre arrêt maladie. Ils connaissent vos droits et vos obligations : ils pourront vous aider à les mettre en application.

Vos interlocuteurs depuis la mise en place du **CSE** (comité social et économique) sont :

- les élus de la **délégation du personnel** au CSE (dans les entreprises d'au moins 11 salariés) ;
- les membres de la **CSSCT** (commission santé, sécurité et conditions de travail) dans les entreprises de plus de 300 salariés ou les entreprises à risques sanitaires.

Si votre entreprise compte moins de 11 salariés et n'est donc pas pourvue d'instance représentative, vous pouvez contacter la CFTC de votre département ou région, ou encore vous rapprocher de la fédération de votre secteur d'activité.

Pour toute question d'ordre administratif liée à votre arrêt maladie ou contrat de travail, vous pouvez vous adresser au **service RH** de votre entreprise, qui assure le lien entre vous et l'employeur. La **CPAM** (Caisse primaire d'assurance maladie) et votre **médecin traitant** sont aussi là pour faciliter vos démarches.

Contester un licenciement

Un salarié licencié pour motif discriminatoire en raison de son état de santé peut déposer un recours auprès des **prud'hommes** et obtenir réparation. Le licenciement pour motif personnel est dans ce cas déclaré nul. En fonction des situations, le salarié pourra réintégrer l'entreprise ou percevoir des indemnités supplémentaires.

Le salarié pourra être accompagné dans ses démarches par le **représentant du personnel** ou le **conseiller du salarié** l'ayant assisté tout au long de la procédure de licenciement. Son compte-rendu de l'entretien préalable pourra notamment être présenté au juge.

Il conviendra de consulter ses représentants CFTC locaux ainsi que la convention collective Branche BP...

CONFLIT AU TRAVAIL : QUE FAIRE ? COMMENT RÉAGIR ET SE FAIRE ACCOMPAGNER ?

Les sources de conflit sont nombreuses au travail. Ces désaccords peuvent naître entre collègues, mais aussi opposer un salarié à son employeur ou supérieur. Comment réagir ? Voici les conseils de la CFTC.

Les **conflits au travail** sont fréquents : ils font partie de la vie en entreprise. Pour autant, il ne faut pas les banaliser, ni les laisser s'installer. Conflits de méthodes, de valeurs, d'objectifs, d'opinions... Les causes des conflits au travail sont diverses, tout comme leur nature et leur intensité. Ces situations conflictuelles peuvent naître entre collègues, mais aussi opposer un salarié à sa hiérarchie (employeur, manager). Alors que certains conflits sont visibles et ouvertement déclarés, d'autres sont plus insidieux. Comment réagir ? Quels sont les bons réflexes ? À qui en parler ? Voici les conseils de la CFTC.

Les différents types de conflits au travail

Qu'entend-on par "conflit au travail" ? Pour bien gérer les tensions et les désaccords en entreprise, il est d'abord nécessaire d'identifier la **nature des conflits**.

Conflits avec l'employeur

Les **conflits avec l'employeur** peuvent porter sur le montant des salaires, les horaires de travail, l'attribution des congés... Ils font souvent suite à une modification des conditions de travail. Ils peuvent aussi mettre en cause le salarié (problèmes disciplinaires, fautes) et, dans les cas les plus sérieux, déboucher sur une sanction ou une procédure de licenciement.

Il convient d'aborder ici le cas particulier des **salariés protégés** (représentants du personnel et représentants syndicaux), qui bénéficient d'une protection spécifique contre les représailles éventuelles de l'employeur. Ils ne peuvent faire l'objet de discriminations ou sanctions en raison de leur engagement auprès des salariés, de leurs revendications, de leur appartenance syndicale, etc. Toute procédure disciplinaire engagée par l'employeur à l'encontre d'un salarié protégé est d'abord examinée par le CSE (comité social et économique) et l'inspection du travail.

Conflits avec un supérieur/manager

Ces **conflits avec la hiérarchie** sont plus directement liés à l'organisation du travail, à la nature et à la répartition des tâches. En cause bien souvent : une mauvaise communication, des process et des objectifs flous, un manque de reconnaissance, une charge de travail excessive... Dans les formes les plus graves, ils peuvent conduire à l'abus d'autorité ou au harcèlement. Une situation de conflit avec un supérieur peut également découler d'un manque d'engagement ou de discipline de la part du salarié : retards répétés, absences injustifiées, non-respect des consignes, travail mal effectué...

Conflits entre collègues

Difficile de faire coexister les personnalités, les aspirations et les méthodes de travail de chacun. Les conflits entre salariés peuvent naître d'une incompatibilité d'humeur, d'une divergence d'intérêts ou de points de vue, d'une répartition inégale des tâches, d'un sentiment d'infériorité (ou de supériorité). Ils engendrent alors concurrence, jalousie, frustration... Les conditions de travail et la gestion du stress au quotidien ont aussi un impact direct sur les relations entre salariés. L'entreprise est une forme de huis clos souvent propice aux tensions et aux rivalités.

Gestion des conflits au travail : comment réagir ?

Il n'est pas toujours simple de savoir quelle attitude adopter face au conflit. Quelles sont les solutions pour en sortir ? Les erreurs à éviter ? Vers qui se tourner ?

Les bons réflexes

De manière générale : ne pas rester isolé, parler du problème rencontré et **réagir rapidement**. S'il est d'ordre relationnel, un conflit à tous les risques d'empirer. Il peut aussi s'étendre à tout un service, nuire au climat social et à la productivité de l'entreprise : le conflit est contagieux ! Taire un mal-être peut également avoir de lourdes conséquences sur la santé.

Autre conseil : ne pas chercher à avoir raison mais **s'ouvrir au dialogue**. Face à des collègues en conflit : ne pas prendre parti ! Dépasser la vision du qui a raison/qui a tort. Si le conflit vous oppose à un employeur ou supérieur, **informez-vous** sur vos droits, **obtenez de l'aide** auprès d'un tiers. Gérer un conflit seul est souvent délicat.

Une fois la nature du conflit identifiée, et l'ensemble des points de vue entendu, il convient de trouver une **solution viable** et pérenne, qui si possible ne lèse aucune des parties. C'est le temps des concessions et des **compromis**. Pour résoudre un conflit entre collègues : ne cherchez pas à prendre l'ascendant ni à satisfaire vos seuls intérêts, projetez-vous sur le long terme.

Les bons interlocuteurs

Faire appel à un tiers est souvent indispensable pour résoudre durablement un conflit dans le cadre du travail. L'interlocuteur à privilégier dépend de la nature du conflit, de son intensité, des acteurs impliqués.

Vos représentants du personnel

Ce sont généralement les mieux placés pour vous aider : ils connaissent l'entreprise, vos droits de salarié et les recours possibles. Vos anciennes instances : délégués du personnel, CE et CHSCT. Un seul interlocuteur à l'avenir : le CSE. Ses élus sont capables d'intervenir dans toutes les situations.

Le délégué syndical ou représentant CFTC de votre entreprise

Comme les représentants du personnel, ils vous informent et vous aident à faire valoir vos droits. Ils peuvent également vous assister dans les situations les plus conflictuelles (procédure disciplinaire, licenciement).

Vos supérieurs (manager ou employeur)

Ils sont là pour assurer la cohésion et désamorcer les tensions au sein d'une équipe. Les managers sont souvent formés aux techniques de gestion de conflit : valorisation des compétences et des différences, célébration des réussites, rencontre en terrain neutre, médiation, mise en place de projets communs...

Les RH

Au cœur de leur mission : faciliter les échanges entre la direction et les salariés. Favorisant la proximité et l'information, ils sont disponibles pour recevoir le salarié et répondre à ses questions : contrat de travail, versement des salaires, demande de congés, accès à la formation... Les RH ont un rôle social au sein de l'entreprise.

La CFTC de votre département ou région

Si vous travaillez dans une petite structure, dépourvue de représentants du personnel et de service RH, ne restez pas isolé ! Vous obtiendrez facilement de l'aide auprès de la CFTC, en contactant votre union départementale ou régionale. Vous pouvez également vous rapprocher de la fédération de votre secteur d'activité.

À NOTER

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou d'un licenciement, et en l'absence de représentants du personnel, le code du travail prévoit le recours à un conseiller du salarié. En savoir plus sur le droit à être assisté lors d'un licenciement.

Savoir anticiper les conflits

Les résoudre, c'est bien, les anticiper c'est encore mieux ! Si les désaccords sont inévitables, les conflits, eux, peuvent être enrayerés rapidement. Comment ?

En s'informant et en restant vigilant (bien connaître ses droits et ses obligations, ainsi que ceux de l'employeur). Certains conflits naissent simplement d'un manque de précisions ou d'une adhésion à de mauvaises informations, à des rumeurs, des "on-dit"...

En privilégiant l'échange et le dialogue : le conflit vient aussi très souvent d'un manque de communication.

En mettant l'accent sur la prévention : agir en amont du conflit pour limiter les risques.

En installant une dynamique "gagnant-gagnant", en privilégiant des mesures équitables et pérennes, qui ont de réelles chances de fonctionner sur le long terme.

Un travail d'introspection peut également être nécessaire (prendre du recul, rester lucide, ne pas répéter les mêmes schémas).

Les conflits au travail sont faits pour être dépassés. Une approche positive permettra de transformer le conflit en **opportunité de dialogue**, et peut-être même en moteur de créativité. Objectif : tirer parti de la richesse des parcours et des personnalités, valoriser la diversité au sein de l'entreprise.

LOGEMENT SOCIAL ET SYNDICATS : UNE HISTOIRE QUI DURE (1/3)

Le logement social a une très longue histoire en France. Dès 1894, l'État a cherché à garantir aux Français et en particulier aux personnes défavorisées d'être bien logés. Les syndicats ont participé à ce combat et s'engagent encore aujourd'hui pour cette cause vitale.

L'histoire du logement social en France et son évolution

> Une histoire qui commence dès 1894

Entre 1875 et 1914, si la population française reste stable, la population urbaine, elle, passe de 12 à 18 millions. En 1906, 62% des personnes habitant des villes de plus de 5 000 habitants vivent à deux ou plus par pièce. Le surpeuplement devient alors un problème avec des conditions de logement misérables surtout chez les ouvriers et des risques importants d'épidémies. La mortalité infantile touche alors 1 enfant de moins de 1 an sur 5. La création du logement social vise alors à protéger la société et son pivot : la famille.

Si l'initiative vient d'abord de grandes entreprises, le logement social devient rapidement un domaine d'intervention de l'Etat. En 1894, la loi Siegfried fonde la politique de **logement social en France** et aboutit à la création de la Société française des habitations à bon marché (HBM). Ces dernières deviendront les HLM (Habitations à Loyer Modéré) après la Seconde Guerre Mondiale.

> Une accélération après-guerre

En 1945, alors que la France est en ruine, deux syndicalistes (Robert Payen de la CFTC et Gabriel Tétaert de la CGT) proposent la création d'une participation financière obligatoire pour les entreprises à l'effort de construction. Grâce à ce dispositif, créé sous le nom de 1% logement, l'État construit 100 000 habitations provisoires destinées aux réfugiés et crée un droit de réquisition au bénéfice des sans-abris. Face au retard de construction et à la crise du logement, le Fonds National pour l'Amélioration de l'Habitat, ancêtre de l'ANAH, est créé. La loi du 21 juillet 1950 va accélérer la construction de logements.

Les débuts du 1% logement

Suite à la proposition commune de la CFTC et de la CGT, le décret loi du 6 août 1953 va imposer à toutes les entreprises de plus de 10 salariés le versement de 1% de la masse salariale pour la participation des entreprises à l'effort de construction. Le 1% logement est né ! Ne représentant plus aujourd'hui que 0,45%, il s'appelle désormais Action logement.

> Finie la reconstruction, place à la construction

Le 1er février 1954, l'Abbé Pierre va lancer un appel qui va profondément bouleverser la France et provoquer un grand mouvement d'entraide. Des cités d'urgence sont édifiées partout en France : plus de 12 000 logements dans 220 villes. L'industrialisation de la construction va permettre d'accroître fortement la production. Des programmes démesurés vont voir le jour : en moins de 15 ans 2,2 millions de logements seront créés.

> La création de l'APL

En 1973, la France atteint 50 millions d'habitants et la construction culmine à 556 000 logements. De 12 millions de logements en 1946, on passe à 21 millions en 1975. Toutefois en 1974, il reste encore 16 millions de mal-logés en France.

En 1977, le gouvernement engage donc une réforme en profondeur du financement du logement en créant l'aide personnalisée au logement (APL).

Et aujourd'hui ?

De nos jours avec l'envolée des prix de l'immobilier dans certaines zones, les biens « bon marché » se font plus rares. Face à cette crise, la loi sur le Droit au Logement Opposable (DALO) de 2007 est venue conforter le rôle du logement social pour les personnes ayant des difficultés à se loger.

Quel est le rôle des syndicats et de la CFTC dans l'aide au logement ?

Parce qu'il n'est pas toujours facile de se débrouiller seul pour trouver un logement. Les syndicats et certains dispositifs peuvent vous y aider, qu'il s'agisse d'un logement dans le parc social ou privé.

Les syndicats sont particulièrement impliqués dans l'aide au logement. Ils gèrent, avec le patronat, le groupe Action Logement (anciennement appelé 1% patronal ou 1% logement). La Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC / PEAEC) soit 0,45 % de la masse salariale annuelle des entreprises de plus de 20 salariés est versée chaque année à Action Logement. Cette somme contribue à améliorer l'offre de logements sociale et intermédiaire mais permet également aux salariés et jeunes actifs de bénéficier de prêts et d'aides à la location, l'accession, la mobilité professionnelle et d'assistance en cas de difficulté dans leur parcours résidentiel.

Action Logement : c'est quoi ? qui peut en bénéficier ?

Pour bénéficier des services d'Action Logement, vous pouvez, si vous travaillez dans une entreprise de plus de 10 salariés, contacter votre délégué CFTC ou la personne en charge des ressources humaines.

Source : Confédération CFTC

VOS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE BRANCHE :



Emmanuel VERHAGUE :
06 19 73 60 70



Samira ALLOU :
06 04 52 39 74



Franck BRUNELLA :
06 17 60 25 62

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021

Pour l'ensemble des salariés de la Branche BP :

- Augmentation à 0,8% (sans plancher) jusqu'à 47,5K€ ;
- Elargissement des diplômes éligibles à une prime : Certificat IMB 1.600€ ; Licence pro prime 1.700€ ; Bachelor 1.700€ ; DESS gestion patrimoine 1.900€ ;
- Autorisation d'absence pour le salarié aidant (parent enfant handicapé) de 3 jours ou 6 demi-journées par an.

Conscient des efforts fournis, dans un contexte difficile, par l'ensemble des salariés de la Branche BP, et compte tenu du niveau du résultat du Groupe, la CFTC BP s'est battue pour améliorer les propositions initiales de la Direction (0,5% d'augmentation générale !).

Bien que cette négociation puisse sembler « minimaliste », et compte tenu du fait qu'il n'y avait pas eu d'accord l'année dernière, la CFTC BP, en tant que Syndicat responsable et conscient de l'enjeu pour plus de 80% des collaborateurs du Groupe, a signé cet accord qui vient en complément des mesures locales négociées dans chaque Banque Populaire.

La nouvelle équipe des DSB CFTC de la Branche BP est à votre disposition...

Syndicat National CFTC Banque Populaire

BPCE - Site Odysseus - 50, Avenue Pierre Mendès France - 75201 PARIS Cedex 13 - Tél : 01 40 39 67 08 - Courriel : contact@cftc-bp.fr

Retrouvez toute l'actualité sur notre Blog : www.cftc-bp.fr

© CFTC BP 2022 - Sources photographiques : freepik.com, adobestock.com, pixabay.com

