



Syndicat

cftc

**SYNDICAT
NATIONAL +X**

www.cftc-bp.fr

N°19 - SEPTEMBRE 2023

CFTC Banque Populaire Le Mag'

Chers collègues,

Il est déjà loin notre bel été !

Il nous faut désormais affronter la reprise avec toutes ses contraintes.

La rentrée sociale s'annonce chargée : au niveau National, notre Organisation fera valoir ses propositions concernant l'usure professionnelle, la pénibilité et l'emploi des séniors notamment...

Cela sans parler de la journée de mobilisation intersyndicale du 13 octobre prochain contre l'austérité et pour l'augmentation des salaires, des pensions et l'égalité femme-homme.

En ce qui concerne les Banques Populaires, les élections professionnelles se poursuivent sur cette fin d'année et nous souhaitons que les efforts menés par nos équipes CFTC à la BP MED et à la SBE soient récompensés à la hauteur du travail accompli et de l'investissement au service de notre communauté !

Toutes nos équipes, en local, restent à votre écoute et à votre disposition...

Bonne rentrée !...

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



- **LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**
- **ABANDON DE POSTE**
- **SEMAINE DE 4 JOURS**
- **FOCUS SUR LA CFTC BPMED ET SBE**



**SYNDICAT NATIONAL CFTC
BANQUE POPULAIRE**

«Quand le vent du changement se lève, les uns construisent des murs, les autres des moulins à vent...»



LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) : DE QUOI S'AGIT-IL ? COMMENT LA FINANCER ET EN BÉNÉFICIER ?

Une entrée dans la vie active très jeune, un parcours professionnel particulier, une reconversion... de très nombreuses raisons peuvent faire qu'un salarié ne soit pas diplômé.



Il n'en a pour autant pas moins de compétences. C'est ici qu'intervient la VAE en permettant d'obtenir une certification de cette expérience professionnelle. La CFTC vous dit tout sur la Validation des Acquis de l'Expérience.

Réforme de la VAE

La loi du 21.12.22, portant sur les « mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi » comporte à l'article 10 diverses mesures de simplification et de réorganisation de la VAE, comme par exemple un allègement des conditions d'accès, une augmentation de la durée du congé de VAE, un financement des frais assuré par les AT Pro et la création d'un service public de VAE.

Avec cette réforme, Carole Grandjean entend booster un dispositif qui s'essouffait et passer d'environ 30 000 parcours VAE, en 2021, à 100 000 par an d'ici la fin du quinquennat en 2027.

La VAE : qu'est-ce que c'est ?

La VAE ou Validation des Acquis de l'expérience est un droit individuel inscrit dans le code du travail et vous permet d'obtenir une certification (diplôme ; titre professionnel ; CQP : certificat de qualification professionnelle ; blocs de compétences) sans avoir suivi de parcours scolaire ou universitaire.

Vous pouvez en bénéficier que vous soyez engagés dans la vie active ou non, et quel que soit votre statut ou votre niveau de formation.

Suppression de la durée minimale d'expérience et de la condition d'engagement dans la vie active

La loi du 21.12.22 a supprimé la durée minimale d'expérience (initialement fixée à 3 ans dans le cadre de la loi de modernisation sociale de 2002, puis ramenée à 1 an en 2016, dans le cadre de la loi El Khomri). Désormais, toute personne peut faire valoir une activité d'une durée inférieure à 1 an pour demander la validation de toute ou partie d'une certification.

La VAE n'est plus réservée aux personnes engagées dans la vie active. Ainsi, une personne considérée comme inactive sur le marché du travail et n'ayant pas encore exercée d'activité professionnelle pourra elle aussi entamer une démarche de VAE.

Sont à présent éligibles à la VAE, toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut ou son niveau de formation justifiant d'une expérience en rapport direct avec la certification visée :

- dans l'exercice d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat
- au titre de l'inscription sur la liste des sportifs de haut niveau
- dans le cadre des responsabilités syndicales
- dans le cadre d'un mandat de conseiller municipal, de conseiller départemental ou de conseiller régional (en rapport direct avec la certification visée)
- les demandeurs d'emploi (indemnisés ou non)
- dans le cadre d'une activité de proche aidant et d'aidant familial
- dans le cadre d'une activité réalisée en milieu professionnel (dans le cadre de la formation initiale ou continue) :

- périodes de formation en milieu professionnel (AFEST) ; périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)
- dans le cadre des stages pratiques
- dans le cadre des préparations opérationnelles à l'emploi (POE), pour les demandeurs d'emploi

Bien entendu votre expérience doit être en rapport avec la certification que vous visez.

Cette certification peut être un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un bloc de compétences et doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles.

La VAE syndicale

Les militants syndicaux possèdent des connaissances, qui peuvent être reconnues : expertise en matière de droit du travail, prévention des risques, négociation ou gestion paritaire... Leur engagement peut être valorisé sous la forme de diplômes ou de certifications.

Comment bénéficier d'une VAE ?

Pour commencer, définissez votre projet. Avez-vous besoin d'une VAE pour concrétiser un projet professionnel ou souhaitez-vous simplement faire reconnaître vos compétences ?

Renseignez-vous ensuite sur la certification que vous souhaitez obtenir. Pour cela vous pouvez consulter un centre de conseil sur la validation des acquis de l'expérience ou le répertoire opérationnel des métiers et emplois.

Vous pouvez également consulter le site du ministère du Travail du plein emploi et de l'insertion dédié à la VAE.

Vous avez besoin de conseils ?

Tout candidat à la VAE peut à présent bénéficier d'un accompagnement dès la phase d'établissement de son dossier de candidature et durant toute la durée de son congé de VAE (constitution du dossier, préparation du passage devant le jury de validation) dont la durée est augmentée, passant de 24 heures à 48 heures.



Démisionnaire. C'est ainsi qu'est considéré, depuis le 19 avril, un salarié qui abandonne son poste de travail. Le but de cette nouvelle disposition législative¹ : exclure les salariés concernés du droit à l'assurance-chômage.

De quoi parle-t-on ?

Le Code du travail ne définit pas l'abandon de poste ; il faut en rechercher le cadre dans la jurisprudence. Il correspond à une absence injustifiée et prolongée du salarié de son poste de travail, sans autorisation de l'employeur. Le fait de quitter brusquement son poste pour consulter un médecin, exercer son droit de retrait (en cas de danger grave) ou suite au décès d'un proche n'appartient évidemment pas à ce cas de figure, ce, même sans en avoir informé l'employeur. À noter : les absences injustifiées et répétées du salarié pendant ses horaires de travail peuvent elles aussi être assimilées à un abandon de poste.

De licencié à démissionnaire

Le salarié qui a abandonné son poste se voit, comme auparavant, mis en demeure de le reprendre². Avant cette loi, l'employeur pouvait entamer une procédure de licenciement au bout de six semaines (durant lesquelles le salaire du travailleur était suspendu). Aujourd'hui, quinze jours³ après réception de la mise en demeure, le salarié est tenu de reprendre son poste ou « d'apporter un motif légitime » à son refus de le reprendre dans sa réponse au courrier de l'employeur — il peut s'agir des motifs évoqués plus haut, de l'exercice du droit de grève, du refus d'exécuter une instruction contraire à la réglementation, de la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur... S'il ne reprend pas son poste ou si le motif avancé est contesté par l'employeur, celui-ci peut décider de se séparer de son collaborateur. Il invoquera la « présomption de démission » lors de la rupture de contrat... Le salarié perdra alors le bénéfice de l'assurance-chômage.

Le salarié dispose d'un recours : il peut contester cette présomption de démission en saisissant le conseil de prud'hommes. Le bureau de jugement devra alors statuer dans un délai d'un mois. Un délai très raisonnable pour l'ensemble des parties... Mais difficilement tenable au vu des moyens alloués à la justice prud'homale, prévient la CFTC.

Complexité et insécurité

Jusqu'ici, la démission » a toujours été qualifiée par l'expression d'une volonté claire, non équivoque. Avec l'introduction de cette « présomption », la loi entre en rupture avec la jurisprudence antérieure, prenant le risque de créer une certaine complexité. Déjà, beaucoup de questions se posent : que faire quand le salarié est hospitalisé, par exemple, et donc incapable de prévenir et motiver son absence ? Quid du préavis de démission ? Et des cas de harcèlement, qui sont à la source de bien des abandons de poste ? Une insécurité juridique, décriée par les salariés comme les employeurs⁴.

1. Issue de la loi no 2022-7598 du 27 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi et du décret no 2023-275 du 7 avril 2023.

2. Par lettre recommandée avec accusé de réception.

3. Calendaires (et non pas ouvrables).

4. Comme en témoignent les premières précisions apportées le 25 avril par le ministère du Travail excluant tout recours au licenciement pour faute en cas d'abandon de poste.

SEMAINE DE 4 JOURS : LE CHANGEMENT, C'EST MAINTENANT ?

Expérimentée dans plusieurs états européens, la semaine de quatre jours pourrait à la fois assurer à ses bénéficiaires un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle, réduire l'empreinte carbone des entreprises et améliorer leur attractivité. Son introduction peut cependant engendrer des modifications importantes sur le temps de travail quotidien ou hebdomadaire. Pour la CFTC, les changements induits par la semaine de quatre jours nécessitent d'être plus précisément observés et analysés et son application davantage encadrée par la loi.

Assurer un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle : voilà l'objectif premier de la semaine de quatre jours, dont l'application est testée depuis plusieurs années dans certaines entreprises européennes. En Islande – où elle a concerné 2000 salariés du secteur public entre 2015 et 2019 – elle a semblé induire une baisse du stress professionnel et une amélioration du bien-être des travailleurs, sans avoir occasionné pour autant de baisse de productivité. Constat analogue au Royaume-Uni, où l'expérience a concerné de juin à décembre 2022 environ 3 000 salariés. Le passage à la semaine de quatre jours a notamment vu le taux de burn-out et d'arrêts maladie fondre respectivement de 71% et 65%.

En France, l'entreprise informatique LDLC s'est essayée depuis 2021 à l'exercice, constatant une diminution de moitié du nombre d'accidents du travail et une baisse du taux d'absentéisme de 6% (avant le Covid) à 5% en 2022. L'adoption de la semaine de quatre jours pourrait par ailleurs occasionner une diminution des émissions carbone (du fait de la baisse des trajets domicile-travail) ainsi qu'une baisse de la consommation d'énergie des entreprises.

La question de la diminution du temps de travail

Concluantes, ces expérimentations comportent un élément commun : une réduction du temps de travail de 9 à 20% selon les pays et firmes concernés, sans aucune perte de salaire. Cependant, la semaine de quatre jours peut également être mise en place à temps de travail hebdomadaire inchangé. Dans ce cas, son application ne semble pas toujours plébiscitée par les salariés. Depuis mars 2023, un dispositif propose ainsi aux agents de l'Urssaf en Picardie de travailler neuf heures au quotidien pendant quatre jours, au lieu de 7 heures et 20 minutes sur 5 jours. Peu concluante, l'initiative n'a été adoptée que par trois salariés sur les deux cents que compte l'organisme.

Légiférer d'un côté, expérimenter de l'autre

Pour la CFTC, une intervention législative serait souhaitable pour davantage encadrer le recours à la semaine de quatre jours, afin d'éviter que son adoption ne se traduise par une dégradation des conditions de travail des salariés ou une baisse de leur rémunération. A cet effet, il semble préférable de permettre aux salariés de choisir s'ils souhaitent ou non opter pour cette modification de leur temps de travail. Ce principe de volontariat pourrait s'accompagner d'une clause de réversibilité, par laquelle les salariés pourraient revenir à l'organisation du temps de travail qui leur était précédemment applicable.

Plus généralement, la CFTC estime que les bienfaits liés à la mise en place d'une semaine de quatre jours à temps de travail hebdomadaire équivalent ou réduit peuvent être importants, en particulier pour les salariés dont l'activité n'est pas télétravaillable. Elle considère aussi que son adoption ne devrait jamais déboucher sur une baisse de rémunération, même quand elle participe à diminuer le temps de travail des salariés. Elle préconise en revanche la mise en place de davantage d'expérimentations visant à quantifier les effets d'une semaine de quatre jours à temps de travail hebdomadaire inchangé, un cas de figure encore trop peu modélisé.

FOCUS SUR LES SECTIONS CFTC BP...



Notre force : une équipe soudée, issue de tous les métiers et présente sur l'ensemble du territoire de la BPMED. Notre travail constant a permis de consolider l'essor de notre section et d'accroître la confiance des collaborateurs.

À chaque sollicitation, nous mettons notre implication et notre expertise au service de tous les salariés. Notre cohésion d'équipe permet d'œuvrer pour chacune et chacun avec efficacité et sérieux. Ainsi, nos collègues satisfaits deviennent nos meilleurs ambassadeurs.

Notre équipe :

Nos 4 Délégués Syndicaux sont chargés des négociations et ont la responsabilité des avancées sociales auprès de la Direction dans le respect des valeurs de la CFTC.

Nos 8 élus et notre Représentant Syndical au CSE participent activement aux réunions et prennent part aux actions engagées relatives à la vie économique et sociale de BPMED.

Nos 2 membres à la CSSCT dont la Secrétaire, qui est également la Référente harcèlement sexuel de la BPMED, ont eu une lourde tâche durant ce dernier mandat au vu du nombre d'enquêtes (9) et des alertes lancées.

La connaissance du territoire nous permet d'être au plus près de tous.

C'est notre FORCE !

Les faits marquants du mandat actuel :

Nous avons su être à l'écoute, apporter le soutien, le conseil, être le porte-parole des salariés en difficulté et le défenseur lorsque la situation l'imposait : mutation non désirée, sanction disciplinaire, harcèlement, revalorisation salariale...

Notre territoire BPMED très étendu, et les difficultés supplémentaires liées à la crise sanitaire ne nous ont pas empêchés de remplir nos fonctions. Nous avons dû et su trouver des solutions innovantes pour être aux côtés des équipes réseau et sièges.

Si nous avons signé de nombreux accords dans l'intérêt de l'ensemble des salariés, nous savons aussi nous opposer à la Direction et refuser de signer ceux qui sont défavorables (pour exemple, les nouvelles conditions tarifaires comptes de salariés).

Très impliquée dans l'organisation de la grève du 15/09/2022, notre équipe a su vous mobiliser et ensemble nous avons obtenu le versement d'une prime PPV à la hauteur de notre engagement. Ce mouvement de grève a d'ailleurs été relayé par la presse écrite et les radios locales.

Depuis, notre Syndicat a été partie prenante et promoteur de l'intersyndicale de la BPMED qui a pesé de tout son poids dans les négociations, mais également par le vote et la réalisation d'expertises, notamment celle sur les risques psychosociaux lors des réunions CSE.

La campagne électorale 2023 :

Durant ces 4 années passées, nous sommes allés à votre rencontre régulièrement sans attendre d'être en campagne électorale.

En novembre 2023, aura lieu la nouvelle élection professionnelle et à cette occasion nous présenterons une liste à l'image de notre territoire et de nos régions.

Nous resterons engagés avec force, détermination et conviction, toujours fidèles à nos valeurs, pour continuer à défendre les acquis sociaux et améliorer nos conditions de travail.

Forts de notre expérience, de nos échanges avec les nombreuses autres sections CFTC dans le Groupe Banque Populaire, de notre représentativité, et du soutien de notre Syndicat National, nous sommes pleinement en mesure de vous conseiller et de vous défendre.

Nous souhaitons lors de ce prochain mandat obtenir de nouvelles avancées et comptons sur votre soutien pour nous en donner les moyens.

CFTC.bpmed@gmail.com - 06.49.25.96.03.



Notre équipe en septembre 2022 :

U. VINCENT, N. BEN ALI, E. GABEN, V. ALLODI, G. MARON ; J. CHATELET, S. COUSIN, N. BERMOND, N. HERRANZ, V. TOLLEC, ML. SPITERI, T. MINETTO et JP. BELOUZE.



cftc SBE
SYNDICAT NATIONAL +X

Une équipe à vos côtés !

À la SBE les élections de renouvellement du CSE auront lieu en novembre 2023.

Un nouveau défi pour notre équipe dans une entreprise avec un turn-over important sur les quatre dernières années.

C'est fort de ses nombreux candidats répartis sur l'ensemble du territoire de la Banque, de leurs compétences et de leur détermination à faire régner la bienveillance, que la **CFTC SBE** souhaite continuer à vous représenter lors des réunions avec le Directoire sur la prochaine mandature.

Tout au long du mandat qui s'achève, l'équipe CFTC a eu à cœur de sauvegarder le pouvoir d'achat des collaborateurs de la SBE par la mise en place de multiples mesures sociales, dont :

La mise en place d'une carte culture,

Le doublement du plafond des cartes cadeaux deux années de suite,

La réévaluation des primes de crèches et de rentrée scolaire,

La prise en charge par l'employeur de 75% du coût de l'abonnement aux transports publics.

La section CFTC SBE a à cœur de faire avancer l'entreprise en s'assurant du bien-être des salariés.

Voter est l'affaire de tous, adhérents ou pas !

« Tout seul, on va plus vite, ensemble, on va plus loin ».

En novembre 2023, voter CFTC à la SBE, c'est faire le choix d'avoir une équipe au service des salariés.



Christelle DONAGHY - 06 27 23 40 59,

Déléguée Syndicale CFTC SBE - cftc.sbe@gmail.com

