



N°3 SEPTEMBRE 2018

# CFTC Banque Populaire Le Mag'

Chers collègues,

Voici notre numéro 3 du Mag CFTC BP.

Un numéro spécial, pour vous faire découvrir les coulisses de votre futur CSE, nouvelle appellation pour une nouvelle institution qui remplacera très bientôt vos feu Délégitation du Personnel, Comité d'Entreprise et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Toutefois, il faudra que l'ensemble des partenaires sociaux, et en premier lieu la CFTC, soient vigilants car la volonté affichée de nos RH est visiblement une négociation « low coast » sur le sujet.

Un nouveau coup de canif dans le pacte social ?

Chacun jugera !...

Quoiqu'il en soit, l'ensemble de nos équipes reste à votre disposition.

N'hésitez pas à les solliciter.

Bonne rentrée à tous !

**Pascal de FRÉMONT**

Président du Syndicat National CFTC BP  
(06.83.15.71.45)

**LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE OU CSE.  
LICENCIEMENT : UNE LETTRE "SIMPLIFIÉE" POUR L'EMPLOYEUR.  
LA CFTC À LA BRED BP.**



**SYNDICAT NATIONAL CFTC  
BANQUE POPULAIRE**

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



# LE COMITÉ SOCIAL & ÉCONOMIQUE OU CSE

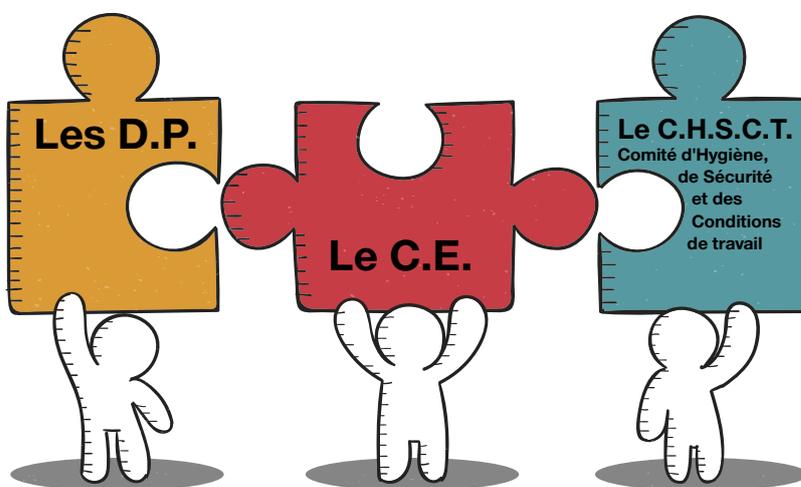
Le CSE est né de la volonté du gouvernement de simplifier les Instances Représentatives du Personnel (IRP) pour plus "d'efficacité". Pour ce faire, les dispositions des Lois Travail ont été revisitées en profondeur au travers des ordonnances Macron de septembre 2017 et parmi elles, celle sur l'organisation du dialogue social.

## ■ Ce qui change...

Jusqu'à maintenant, vos IRP étaient constituées de 3 instances distinctes :

Les Délégués du Personnel (DP), le Comité d'Entreprise (CE) pour les entreprises ou établissements > 50 salariés, le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) pour les entreprises ou établissements > 300 salariés.

Dans les entreprises ou établissements < 300 salariés, le chef d'entreprise pouvait décider de fusionner les DP et le CE au sein d'une Délégation Unique du Personnel (DUP). Enfin, dans les entreprises ou établissements > 50 salariés, des Délégués Syndicaux étaient désignés par chaque Syndicat représentatif pour le représenter et négocier les accords collectifs.



Pour mémoire :

### Les D.P.

- Ils présentent les réclamations des salariés à la Direction (salaires, protection sociale, hygiène et sécurité) ;
- Ils peuvent saisir l'Inspection du Travail ;
- Ils font liaison avec le CE et le CHSCT (lorsqu'ils existent) ;
- Ils participent à la désignation des représentants du CHSCT ;
- Ils sont consultés par la Direction sur les projets de licenciements et sur les mesures de reclassements suite inaptitude par la médecine du travail ;
- Ils ont un droit d'alerte.

### Le C.E.

- Il assure l'expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle ;
- Il assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés et de leurs familles.

### Le C.H.S.C.T.

- Il contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ;
- Il veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires ;
- Il procède à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail ;
- Il procède régulièrement à des inspections.

DUP

Ces instances devront fusionner en une seule entité au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 !

# CSE

Comité Social & Économique

### ■ Comment va se passer la transition ?

La mise en place du CSE dépend de la date de fin des mandats des élus représentants du personnel DP, CE et CHSCT.

Tout au long de 2018 et 2019, les entreprises devront organiser les élections professionnelles pour mettre en place le CSE.

**Au 01/01/2020, le CSE sera alors l'instance de représentation UNIQUE et OBLIGATOIRE dans toutes les entreprises de +11 salariés.**

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise.

### ■ Sa composition :

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre égal de titulaires et de suppléants défini par accord. A défaut, le nombre est fixé par décret et varie selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

Contrairement aux DP, CE ou CHSCT, les suppléants du CSE ne pourront pas siéger en réunion en même temps que leurs titulaires.

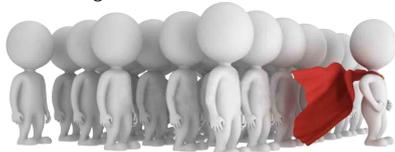
### ■ Pour combien de temps ?

Par accord d'entreprise, la durée des mandats peut-être négociée entre 2 et 4 ans.

Quelle que soit la durée des mandats, les élus du CSE seront désormais limités à 3 mandats successifs pour les entreprises > 50 salariés.

### ■ Quelles seront les missions du CSE ?

Il faut distinguer 2 situations :



#### **Dans les entreprises ou établissements de +11 et <50 salariés, le CSE a pour mission :**

- de présenter les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur ;
- de veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise ;
- de promouvoir l'amélioration de la santé, la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matières d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- de saisir l'Inspection du Travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.



#### **Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, le CSE reprend les mêmes missions que dans les entreprises ou établissements <50 salariés, et en + :**

- assure une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;

- exerce le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent, en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), en matière économique et en matière sociale ;

- assure ou contrôle la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise ;

- contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Pour fonctionner, des Commissions doivent également être créées au sein du CSE...

### ■ Les Commissions obligatoires du CSE...

#### **La Commission Santé,**

#### **Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)**

dans les entreprises/établissements de + 300 salariés : bien que perdant la notion "d'hygiène", la CSSCT récupère les dispositions du CHSCT.

#### **PREVENTION**



#### **Quelles sont ses missions ?**

⇒ Pour les entreprises <50 salariés, ce sont les membres du CSE qui disposeront d'une **compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail.**

Comment ?

- en réalisant des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- en disposant du droit d'alerte auprès de l'employeur en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas d'atteinte à leur santé physique et mentale.

⇒ Pour les entreprises >50 salariés, en plus des dispositions précédentes, s'ajoutent les faits :

- d'être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise : **durée du travail, conditions d'emploi, de travail et de formation**, l'introduction des nouvelles technologies, l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, **les mesures** prises en faveur du maintien au travail des **accidentés du travail, des travailleurs handicapés** ;
- de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels vont être exposés les travailleurs ;
- de contribuer à faciliter **l'accès des femmes à tous les emplois, à l'adaptation et à l'aménagement** des postes de travail des **personnes handicapées** ;
- de proposer des actions de prévention du harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes ;
- de procéder à des **inspections régulières** en matière de santé, sécurité, et conditions de travail ;

- d'exercer le droit d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement ;
- de pouvoir **décider** de recourir à une **expertise** ;
- d'être informé des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ou les membres du CSE pourront présenter leurs observations.

La Commission SSCT dans les entreprises/établissements de +300 salariés prépare les travaux du CSE.

**La Commission des Marchés** : si l'entreprise répond aux 3 critères des seuils mentionnés au II de l'article L.2315-64.

**La Commission Économique** : dans les entreprises d'au moins 1.000 salariés.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, **une Commission Formation, une Commission d'Information et d'Aide au Logement, et une Commission de l'Égalité Professionnelle.**

Des Commissions facultatives complémentaires pourront être prévues par accord d'entreprise.

### ■ Les Représentants de Proximité (RP) :

De la même façon, par accord d'entreprise, pourra être prévue la mise en place de Représentants de Proximité.

Ce sont des représentants du personnel intervenant dans un champ de compétence plus restreint que celui du CSE.

La loi n'impose pas les RP ; leur mise en place est donc décidée par accord collectif d'entreprise majoritaire. Il est possible que dans une entreprise, le périmètre retenu se situe dans un niveau de proximité suffisant, ne les rendant pas nécessaires !

Les RP sont soit des membres du CSE soit des salariés de l'entreprise désignés par le CSE pour une durée égale aux mandats des membres du CSE. Mais si dans le 1er cas, les RP bénéficient des moyens garantis aux membres du CSE, dans le 2nd cas, si l'accord ne prévoit pas des moyens supplémentaires, les RP utiliseront les heures de délégations des membres du CSE pour exercer leurs fonctions, réduisant ainsi d'autant le champ d'action du CSE.



### ■ Et les Délégués Syndicaux dans tout ça ?

Rien de changé concernant les Délégués Syndicaux (DS). Ils seront désignés à la suite des élections des membres du CSE.

Ainsi chaque Organisation Syndicale Représentative en désignera parmi les candidats aux élections qui ont recueillis à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour, quel que soit le nombre de votants.

Leurs moyens étant définis par l'accord de droit syndical de l'entreprise.

**Séverine CHARLES**  
(BP Alsace Lorraine Champagne)

## LICENCIEMENT : UNE LETTRE "SIMPLIFIÉE" POUR L'EMPLOYEUR



Les ordonnances Macron, publiées au Journal officiel en septembre 2017, assouplissent les obligations de motivation d'une lettre de licenciement. Voilà qui modifie considérablement les règles de contestation aux prud'hommes.

C'est une nouveauté issue des ordonnances Macron<sup>1</sup>. Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement d'un salarié peuvent être précisés par l'employeur a posteriori. Et cela est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier de cette année.

Concrètement, l'employeur rédige la lettre de licenciement – il dispose à cette fin de formulaires types fournis par le ministère du Travail<sup>2</sup> – en énonçant bien sûr le motif, mais sans nécessairement apporter de précisions. Il est libre d'ajouter – ou non – ces précisions dans un second courrier, sous un délai de quinze jours. Supprimé aussi le rappel aux droits et obligations de chaque partie, auparavant obligatoires dans toute lettre de licenciement (Attention : cela reste à valider par le Conseil constitutionnel).

Pour sa part, le salarié licencié peut, durant ce même délai de quinze jours, demander un éclairage sur les raisons de la rupture de contrat<sup>3</sup>.

L'employeur dispose alors à nouveau de deux semaines pour répondre à ces demandes d'éclairage, s'il le souhaite, mais rien ne l'y contraint.

**IL EST FONDAMENTAL QUE LE SALARIÉ FASSE SYSTÉMATIQUEMENT PRÉCISER À L'EMPLOYEUR LES MOTIFS DE SA DÉCISION.**

### ■ Quid des prud'hommes ?

En cas de recours aux prud'hommes, c'est ce second courrier qui tracera les limites du litige. C'est pourquoi il est fondamental que le salarié dans cette situation fasse systématiquement préciser à l'employeur les motifs de sa décision. En effet, l'insuffisance de motivation de la lettre ne peut plus priver un licenciement de cause réelle et sérieuse (comme c'était le cas jusqu'ici). En revanche, l'insuffisance des précisions ultérieures réclamées par le salarié, peut toujours priver un licenciement de cause réelle et sérieuse.

### ■ Et en cas de non-réception de la lettre ?

La façon la plus courante de notifier un licenciement est l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception.

Or qu'advient-il si le salarié ne la reçoit pas ? En la matière : rien de nouveau<sup>4</sup>.

Deux cas de figure se présentent. Si l'adresse est erronée, et la faute imputable à l'employeur, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Si la non-remise est imputable à La Poste, le licenciement est justifié.

**Maud Vaillant**

Source : La Vie à défendre - Le Magazine des adhérents de la CFTC n°204

1. Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation de la relation de travail.

2. Inclus dans le décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017, publié au Journal officiel du 30 décembre 2017. Un arrêté est appelé à se substituer à lui.

3. Les conditions de cette demande sont fixées par le décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017.

4. Cour de cassation, Chambre sociale, 30 novembre 2017, n° 16-22.569.

## À LA BRED BP, LES SALARIÉS PEUVENT COMPTER SUR LA CFTC !...



Une équipe de terrain, dynamique, proche des collaborateurs avec un objectif principal constant : la défense des droits individuels et collectifs de la communauté de travail.

La CFTC BRED c'est aussi la possibilité de se faire accompagner dans ses projets professionnels (comme la formation) et ses projets de vie (via la négociation et la mise en œuvre des différents dispositifs signés dans l'entreprise, la Branche BP et le Groupe BPCE) dont chacun peut bénéficier (PERCO, CET court et long terme, Complémentaire santé, Télétravail, Egalité Hommes-Femmes, Intéressement, Participation, Accords salariaux...).

La CFTC BRED est le Syndicat constructif, force de propositions et proactif, tant dans la négociation que dans la signature des accords.

Sa présence régulière sur l'ensemble de la métropole - **Paris et petite couronne** (Délégués Syndicaux : André-Luc MATOU, Isabelle GIANESELLI, José MAURICIO), **Normandie** (Déléguée Syndicale : Christine VIROLLE-LEFEBVRE), **Seine & Marne/Aisne** (Délégué Syndical : Jean-Bernard LOCHE-BRUNET) et **des DOM - Guadeloupe/Iles du Nord** (Délégué Syndical : Édouard MOUEZA), **Martinique/Guyane** (Déléguée Syndicale : Nadiège BRIDIER) et **Réunion/Mayotte** (Délégué Syndical : Ulrich RAFOUGILET) permet une meilleure écoute des doléances et, de fait, une meilleure représentation.

D'ailleurs, forte de son expérience, la CFTC BRED est aujourd'hui la première Organisation Syndicale à la BRED avec près de 35% des voix, la seule à être présente sur les six établissements que compte l'entreprise !

La CFTC BRED estime que chaque salarié doit pouvoir profiter de la création de richesses, dans une plus grande préoccupation de justice sociale. C'est un Syndicat apolitique et humaniste dans sa préconisation de l'économie au service de l'Homme.

Réformiste et toujours soucieuse de s'adapter, la CFTC BRED prend toute sa part dans les enjeux à venir, comme l'introduction de l'intelligence artificielle dans les différents cœurs de métiers bancaires.

Demain les défis seront encore plus nombreux à relever dans le cadre de la réorganisation des Instances Représentatives du Personnel (CSE) rendue obligatoire par les ordonnances Macron.

Dans un paysage bancaire en pleine mutation, la CFTC BRED s'engage aux coté de tous les salariés, techniciens et cadres, plus déterminée que jamais.

Des élections professionnelles sont prévues cet automne à la BRED ; ce sera l'occasion de mesurer à quel point les efforts accomplis par nos équipes de Femmes et d'Hommes auront convaincu.

**Par Céline SZENTE-PROVOST**

**Déléguée Syndicale Centrale CFTC BRED.**

**En cas de besoin, voici les coordonnées de nos responsables de sections CFTC BP :** BPACA - Sylvie LHOIRY (06.82.17.06.22), BPALC - Franck BRUNELLA (06.17.60.25.62), BPMED - Ghislaine MARON (06.88.94.11.23), BPOC - Emmanuel VERHAGUE (06.19.73.60.70), BP RIVES DE PARIS - Annie DELCAMP (06.20.01.12.00), BRED BP - Céline SZENTE-PROVOST (06.74.78.11.60), CASDEN BP - Hélène DUMARET (06.19.45.31.08), PREPAR VIE - Marc CHARDIN (06.29.90.42.88), SBE - Christelle DONAGHY (06.27.23.40.59).

Syndicat National CFTC Banque Populaire

BPCE - Site Odyssee - 50, Avenue Pierre Mendès France - 75201 PARIS Cedex 13 - Tél : 01 40 39 67 08 - Courriel : cftcbp@wanadoo.fr

Retrouvez toute l'actualité sur notre Blog : [www.cftcbanquepop.blogspot.fr](http://www.cftcbanquepop.blogspot.fr)

© CFTC BP 2018 - Sources freepik.com et fotolia.com