



N°6 SEPTEMBRE 2019

CFTC Banque Populaire Le Mag'

Chers collègues,

Ça y est, nous y sommes ; le mois de septembre sonne le glas de la période estivale. C'est la reprise pour les petits et les grands !...

Toutes nos équipes nous font remonter localement les maux quotidiens que vous rencontrez dans le cadre de votre activité professionnelle.

Sachez que, très souvent, il existe des solutions à vos problèmes ; ne restez pas isolés !

Et pourquoi ne pas vous syndiquer à la CFTC Banque Populaire ?

Vous y trouverez écoute et soutien.

Discrètes et efficaces, toutes nos équipes sont formées pour vous apporter les éclaircissements dont vous pourriez avoir besoin...

De nouvelles élections professionnelles se profilent à la BP MED prochainement. Comme partout ailleurs dans les Banques Populaires, votez massivement pour nos candidats !

Excellente rentrée à toutes & tous...

Pascal de FRÉMONT

Président du Syndicat National CFTC BP
06.83.15.71.45



Y A-T-IL UN RISQUE À SE SYNDIQUER ?

À QUOI SERT LE DIALOGUE SOCIAL ?

**PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES :
PROPOSITIONS CFTC POUR RÉFORMER LE SYSTÈME**

LA BP MED D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN...



**SYNDICAT NATIONAL CFTC
BANQUE POPULAIRE**

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

Y A-T-IL UN RISQUE À SE SYNDIQUER ?

Adhérer à un syndicat aujourd'hui, est-ce prendre le risque d'être mal vu par sa hiérarchie et certains de ses collègues ? Est-ce renoncer à ses ambitions professionnelles, perdre sa liberté, s'exposer à des représailles ? Vous souhaitez peut-être vous syndiquer mais vous vous interrogez. La CFTC répond aux idées reçues.

■ Adhésion à un syndicat : les freins et les idées reçues

"C'est faire une croix sur sa carrière", "c'est entrer en conflit permanent avec son patron et les autres syndicats", "c'est se politiser", "ça prend trop de temps", "ça coûte trop cher"... Les idées reçues autour de l'appartenance à un syndicat ont la vie dure et il est légitime d'hésiter avant de se syndiquer. Nous vous proposons de dépasser les croyances les plus répandues, à l'aide des bonnes informations :

- **L'adhésion à un syndicat est personnelle et confidentielle** : vous n'êtes pas obligé d'en informer votre employeur. La CFTC est tenue à la discrétion et ne divulguera aucune information sans votre approbation.
- **Le Code du travail vous protège contre toute forme de discrimination** liée à votre appartenance syndicale (article L 1132-1).
- **Les employeurs ont besoin des syndicats et apprécient de pouvoir dialoguer avec des interlocuteurs formés.** Si des réticences peuvent subsister dans certaines entreprises, la majorité des employeurs sont conscients de l'importance que revêt aujourd'hui le dialogue social dans le monde du travail.
- **La CFTC privilégie la négociation et la construction, loin de l'opposition systématique,** des débats stériles et de la contestation permanente. Adhérer à un syndicat, ce n'est pas nécessairement se retrouver dans une situation conflictuelle avec l'employeur ou les autres organisations syndicales.

- **La CFTC est indépendante, sans coloration politique ni religieuse.** La dimension chrétienne présente dans notre nom renvoie à des origines et à une histoire : aujourd'hui, elle indique simplement un attachement fort à des valeurs morales, citoyennes et solidaires, plaçant l'humain au cœur des discussions. L'adhésion à la CFTC est ouverte à tous. Nous sommes plus que jamais fiers de la grande diversité des hommes et des femmes qui composent notre syndicat.
- **Il ne faut pas confondre adhérer et militer. Tout adhérent décide librement du degré de son engagement et du temps qu'il souhaite y consacrer.** Devenir militant est un choix personnel, que personne ne vous imposera.
- **Le montant de la cotisation** ouvre droit à un crédit d'impôt de 66 %.

■ Situation du salarié syndiqué : quelle réalité ?

Vis-à-vis de son syndicat : l'adhérent reste libre.

Adhérer ne prend que quelques minutes, pour la suite : c'est l'adhérent qui décide. "Se syndiquer" signifie "adhérer à un syndicat", accéder à ses ressources (informations, outils, conseils, expertises...), et non " militer". De nombreux adhérents s'affilient à un syndicat, sans pour autant s'engager activement sur le terrain. Ils peuvent également se retirer de leur syndicat à tout moment.

Vis-à-vis de son employeur : il est protégé

par le code du travail.

Nous l'avons évoqué : toute discrimination liée à l'appartenance syndicale d'un salarié est interdite et punie par la loi. De plus, la présence des syndicats sert l'intérêt de chaque partie : les patrons aussi ont besoin d'eux, pour assurer la cohésion sociale et la bonne marche de l'entreprise. Les employeurs reconnaissent la CFTC comme un syndicat de la négociation et de la construction sociale.

Vis-à-vis de ses collègues : le salarié syndiqué devient un interlocuteur privilégié.

Mieux informé, vous deviendrez à votre tour une source d'information fiable pour les autres salariés, si vous souhaitez partager et rendre publique votre appartenance à un syndicat. Vous pourrez aider vos collègues à mieux connaître leurs droits, à comprendre l'action des représentants syndicaux, à trouver les bons interlocuteurs. Vous pourrez les informer en cas de changements impactant leurs conditions de travail.

Les syndicats jouent un rôle central dans le dialogue social. Sans leurs adhérents, ils ne peuvent pas exister. Il est important de lutter contre les idées reçues afin de véhiculer des informations justes et transparentes. Adhérer à une organisation syndicale, ce n'est pas prendre des risques mais plutôt saisir l'opportunité de mieux connaître ses droits, de les faire valoir et d'en acquérir de nouveaux.

PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES : PROPOSITIONS CFTC POUR RÉFORMER LE SYSTÈME

La population française vieillit et le nombre de personnes âgées en perte d'autonomie augmente. Or, les politiques publiques menées jusqu'ici ne sont pas à la hauteur de cette réalité. Pour y faire face, la CFTC formule des propositions.

La part des personnes âgées de 75 ans ou plus dans la population française devrait passer de 9,1 % en 2015 à 14,6 % en 2040, d'après le rapport Libault. Le vieillissement de la population et la perte d'autonomie représentent donc un vrai défi. Jusqu'ici, la France a fait le choix du maintien à domicile mais sans prévoir les moyens suffisants. Pour la CFTC, le système de prise en charge du grand âge doit donc être transformé.

■ Aider les aidants

Aujourd'hui, les familles sont largement mises à contribution. Les proches aidants souffrent de fatigue physique, d'une dégradation de leurs relations sociales et d'une fragilisation psychologique. Des mesures ont été prises

pour alléger leur charge. Mais la CFTC estime que l'aide financière pour un droit au répit est symbolique et que le congé de proche aidant, qui ne prévoit pas de maintien de salaire, doit évoluer vers le modèle du congé enfant malade. Elle souhaite en outre que les aidants familiaux puissent bénéficier de quatre services coordonnés : soins médicaux, offres de répit, dispositifs d'accompagnements, offres de formation et de soutien psychologique. Cependant, la CFTC peut d'ores et déjà aider les aidants familiaux en intégrant leurs problématiques aux accords qu'elle négocie au niveau de la branche professionnelle et de l'entreprise. La Confédération plaide aussi pour la création d'un socle obligatoire dans les contrats de prévoyance en entreprise incluant l'aide aux aidants.

■ Rendre le système plus simple et plus efficace

Pour la CFTC, le reste à charge (ce qu'il reste à payer après la prise en charge des prestations à domicile ou de l'accueil en EHPAD) est trop élevé : 1 800 euros par mois en moyenne, d'après le rapport Libault. En conséquence, la CFTC souhaite que l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), qui sert à payer ces services, soit revalorisée. Elle souhaite aussi que soit explorée la voie d'un "bouclier sanitaire", qui couvrirait toutes les dépenses après quatre ans de perte d'autonomie. Par ailleurs, la CFTC déplore les inégalités entre départements, dues en bonne partie à la complexité du système. En effet, l'APA est financée par la CNSA (Caisse nationale



À QUOI SERT LE DIALOGUE SOCIAL ?

Le dialogue social, nous en entendons beaucoup parler sans vraiment savoir ce que cela signifie et quel rôle il joue dans la société. Pourtant, il est présent partout : de l'entreprise jusqu'aux instances gouvernementales. Apprenez-en plus sur le dialogue social avec la CFTC.

■ Sa définition

Couramment employée, cette expression n'a pourtant pas de définition précise. L'Organisation internationale du travail (OIT) définit le dialogue social ainsi : "Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun."

Plus simplement, on pourrait définir le dialogue social comme étant l'ensemble des dispositifs au sein desquels se confrontent les intérêts des salariés, des employeurs et du gouvernement.

Au-delà d'une simple définition, il faut comprendre que le dialogue social fait de la négociation un élément d'équilibre des pouvoirs.

■ Sa philosophie

Le dialogue social part de la conviction ambitieuse qu'un débat fécond est susceptible de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie. Il se place donc comme un mode de régulation sociale, qui vise à limiter la possibilité d'un pouvoir unique et absolu de décision (comme l'État ou l'employeur). Le dialogue social est le fruit de notre histoire sociale, politique et philosophique.

■ Le dialogue social et la France : une histoire de longue date

Ce sont les lois Auroux, promulguées en 1982, qui ont ouvert la voie au dialogue social. Elles sont en effet à l'origine d'importantes innovations en matière d'expression des salariés sur leurs conditions de travail et de prévention des risques.

L'expression "dialogue social" apparaît pour la première fois en 1984. À l'occasion de la présidence française du Conseil de la Communauté européenne, le ministre Claude Cheysson, prononce devant le Parlement Européen le discours de présentation du programme de la présidence française. Il y annonce alors que la présidence française prendra les initiatives nécessaires pour chercher, avec les partenaires sociaux, le moyen de renforcer le "dialogue social" au niveau européen.

BON À SAVOIR

Les accords Matignon de 1936 représentent une grande avancée dans le dialogue social :

- instauration du délégué du personnel
- confirmation des libertés syndicales
- revendications sur l'augmentation des salaires
- ...

La législation française a bien évidemment beaucoup avancé sur ce terrain et le dialogue social a fait beaucoup de chemin en France. Depuis les lois Auroux, jusqu'au projet de loi Ayrault de 2016, qui

de solidarité pour l'autonomie), qui dépend de l'État, et par les départements. Ceux-ci apprécient le degré de perte d'autonomie, qui conditionne le montant de l'allocation, et orientent la personne âgée vers la prise en charge à domicile ou l'EHPAD. Mais chacun le fait à sa façon et tous n'ont pas le même budget. Il en va de même pour les subventions que les départements versent aux prestataires de services à la personne. Pour en bénéficier, ceux-ci doivent en outre répondre à des appels à projets annuels. Ce fonctionnement est si complexe qu'il avantage les acteurs traditionnels et empêche les nouveaux d'émerger.

En conséquence, la CFTC propose que la CNSA, relayée par les agences régionales de santé (ARS), pilote l'APA et les dotations aux acteurs locaux afin d'assurer l'égalité entre les territoires. Ainsi, la CNSA aurait à mieux coordonner et répartir les services aux personnes dépendantes, et d'en créer de nouveaux.

■ Décloisonner

Aujourd'hui, les personnes âgées dépendantes n'ont généralement le choix qu'entre le maintien à domicile et l'EHPAD. Il existe pourtant des alternatives : résidences autonomie, habitat

intergénérationnel, habitat inclusif, etc. Ces solutions leur permettent de ne pas être seules, voire de bénéficier de soins et de services, tout en vivant chez elles (même si un déménagement est d'abord nécessaire). La CFTC souhaite que ce type d'habitat se multiplie afin de diversifier l'offre d'accompagnement des personnes âgées.

Trop souvent, il n'y a pas de réelle coordination entre le médecin généraliste, l'hôpital, l'infirmière libérale, le kinésithérapeute, l'assistante sociale... La CFTC propose donc que tous ces professionnels interviennent dans le cadre d'un parcours de soins auquel l'EHPAD s'intégrerait. C'est l'esprit du programme PAERPA (pour Personnes âgées en risque de perte d'autonomie) actuellement en expérimentation. La CFTC souhaite que celui-ci soit amélioré et généralisé.

La CFTC demande aussi un décloisonnement des professionnels de santé. Pourquoi des personnels d'EHPAD ne pourraient-ils pas effectuer des soins à domicile ? Par ailleurs, afin de rendre plus attractifs les métiers du grand âge, la CFTC estime que les salaires doivent être revalorisés, à la fois dans la fonction publique hospitalière et dans les branches des services à la personne. La négociation collective a là tout son rôle à jouer.

prévoit un nouveau titre dans la Constitution, dédié au dialogue social. On peut également évoquer la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social. Ce texte prévoit que tout projet gouvernemental impliquant des réformes dans les domaines des relations du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle doit d'abord comporter une phase de concertation avec les partenaires sociaux dans le but de permettre l'ouverture d'une négociation. Enfin, les ordonnances Macron qui instaurent le Conseil d'Entreprise viennent, elles aussi, apporter de l'eau au moulin du dialogue social.

■ Par quoi et qui passe le dialogue social en entreprise ?

En entreprise, le dialogue social a pour ambition de permettre une meilleure cohésion et de développer un sentiment d'appartenance en remettant le salarié au cœur du débat. Concrètement, il permet une résolution efficace des problématiques économiques et sociales majeures en entreprise.

- **Les représentants du personnel et les délégués syndicaux comme ceux de la CFTC.** Ils sont la voix des salariés, négocient et agissent dans leurs intérêts.

- **La Direction** est évidemment un autre acteur du dialogue social en entreprise. En effet, le dirigeant détermine la stratégie de l'entreprise et la communication en interne. Bien souvent, c'est le RH (Responsable des Ressources Humaines) qui est chargé de faire le lien entre la Direction et les employés. Il favorise le dialogue social par la communication et l'écoute qu'il apporte aux salariés. Il est donc un maillon primordial du dialogue social dans l'entreprise.



- **Et enfin, vous !** Vous faites partie de la société et de l'entreprise. Vous pouvez donc faire entendre votre voix et êtes à ce titre un acteur du dialogue social à part entière.

■ Élargir le financement

Aujourd'hui, les dépenses liées au grand âge ne représentent que 1,2 % de la richesse nationale. La baisse du reste à charge ne semble donc pas hors d'atteinte. Pour y arriver, la CFTC tombe d'accord sur une des propositions du rapport Libault : pérenniser la CRDS et la réaffecter à la prise en charge de la dépendance et à sa réorganisation. Cela présenterait l'intérêt de ne pas créer de prélèvement supplémentaire.

■ Vers une loi dépendance

La ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, va présenter un projet de loi sur le grand âge en automne, qui devrait aboutir à une loi en fin d'année. Pour ce faire, elle devrait s'appuyer sur le rapport Libault rendu fin mars, dont les propositions sont compatibles avec celles de la CFTC. D'ores et déjà, Emmanuel Macron a annoncé, le 25 avril, une reconnaissance des aidants ; leur prise en compte dans la réforme des retraites ; la réorganisation et le financement du système de prise en charge du grand âge ; et la réduction du reste à charge pour les familles.



LA BP MED D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN...

Présents à vos côtés depuis de nombreuses années, les représentants CFTC ont su conjuguer et unir leurs forces à la naissance de la BP MED.

NOTRE MOTIVATION ET NOTRE PRIORITÉ : VOUS !

Convaincus de l'importance que le combat doit se situer entre autres dans la préservation de votre Qualité de Vie au Travail.

Faire front et faire face à la Direction pour la défense de vos intérêts.

Tous ensemble nous savons être force de proposition et d'action commune avec les autres Organisations Syndicales lorsque les sujets le nécessitent.

Chaque élu de la CFTC se bat pour la même cause : VOUS !

Présents sur le terrain depuis toujours, nous souhaitons que ces visites sur sites soient un vrai moment d'échange, où nous prenons le temps de vous rencontrer et de vous écouter. Nous y puisons notre expérience et la pertinence de nos interventions auprès de la Direction.

Nous ne négligeons aucune réunion, car il n'y a pas de sujets moins importants que d'autres à partir du moment où ils touchent à vos conditions de travail, l'équilibre de votre vie privée, votre rémunération, les avantages sociaux. Nous savons nous rendre disponibles et nous mobiliser pour la défense et l'assistance de situations individuelles.

Bientôt, vous aurez à élire encore une fois vos représentants suite aux dernières ordonnances du gouvernement.

Alors cette fois c'est nous qui vous demandons d'agir pour élire des hommes et des femmes dont le quotidien est de se battre pour vous.



JL. CONTRERAS, G. MARON, M. LEDRUT,
U. VINCENT, N.BEN ALI, V. ALLODI.



G. MARON, L. SPITERI, E. GABEN, JL. CONTRERAS,
P. BRUNETTI, V. ALLODI.

Nous sommes des syndicalistes artisans. Comme cette corporation, nous privilégions la qualité de notre engagement. Nous ne sommes pas un pur produit marketing déployant des méthodes modernes et coûteuses pour vous séduire afin d'atteindre un objectif quantitatif.

Vos adhésions et vos votes sont des soutiens indispensables, une reconnaissance à notre travail, mais pas le seul but de notre engagement.

Pensez à vous ! Votez pour nous !

Contactez la CFTC :
Cftc.bpmed@gmail.com
06.49.25.96.03.

Vous trouverez une équipe à votre disposition et un savoir-faire à votre service !