



N°2 JUIN 2018

CFTC Banque Populaire Le Mag'

Chers collègues,

Comme promis, voici le n°2 du Mag CFTC Banque Populaire.

A en croire vos remontées et vos encouragements, le premier numéro a été une véritable réussite.

Désormais, nous vous présenterons nos équipes CFTC qui, localement, œuvrent à vos côtés pour le bien-être de tous.

Afin de rester connectés à l'actualité, n'oubliez pas de vous inscrire à notre newsletter via notre blog : www.cftcbanquepop.blogspot.fr

Bons congés d'été à toutes & tous !...

Pascal de FRÉMONT

Président du Syndicat National CFTC BP



SURVEILLANCE DES MESSAGES PERSONNELS
PARITÉ H/F: LA CFTC EN TÊTE DE LISTE !
FOCUS SUR LA CFTC BP ALC
L'IPBP: C'EST QUOI ?
BURN OUT : MALADIE PROFESSIONNELLE ?
CONTREPARTIES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES



SYNDICAT NATIONAL CFTC
BANQUE POPULAIRE

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



MON EMPLOYEUR

PEUT-IL SURVEILLER MES MESSAGES PERSONNELS ?

Les messages personnels ne sont pas proscrits dans le cadre professionnel par le code du travail. Mais pas autorisés non plus. Alors que puis-je garder loin des yeux de mon employeur ? Comment garantir la confidentialité de mes échanges privés sur mon lieu de travail ?

LA COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME A RENFORCÉ LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉS

D'accord, l'ordinateur est la propriété de l'employeur. D'accord, Facebook peut être chronophage. D'accord, les appels ou SMS d'ordre privés peuvent transiter par le réseau téléphonique ou par le réseau informatique de l'entreprise. Pour autant, l'entreprise n'a pas le droit d'être Big Brother¹ au détriment de la vie privée. Ainsi, si l'employeur est en droit de conserver, archiver ou contrôler les conversations téléphoniques ou les courriers électroniques, il est soumis à quelques limites pour surveiller ou sanctionner : informer au préalable les salariés du contrôle (et les représentants du personnel s'il y en a) ; justifier ce contrôle par un intérêt légitime comme la nécessité d'éviter un usage abusif ou préjudiciable à l'entreprise ; respecter la vie et les correspondances privées des salariés ; et, enfin, déclarer le dispositif de surveillance à la Cnil.

■ Équilibre entre les intérêts de l'entreprise et ceux du salariés

La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a été saisie en Roumanie². Résultat : la CEDH a renforcé la protection de la vie

privée des salariés le 5 septembre dernier, et rappelé le droit de chacun au respect de sa vie privée, malgré la possibilité d'être surveillé, et d'être informé de la nature et de l'étendue de cette surveillance (qui doit être justifiée et proportionnée). Dans la balance entre le droit pour l'employeur à prendre des mesures pour assurer le bon fonctionnement de son entreprise et le droit pour le salarié au respect de sa vie privée, c'est le salarié qui est protégé.

■ Protection des correspondances identifiées comme personnelles

Tous les courriers écrits (et fichiers joints) à l'aide de la messagerie professionnelle sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie en ajoutant les mentions "personnel" ou "confidentiel" dans l'objet du courriel.

S'il peut consulter un message non identifié comme personnel par le salarié, l'employeur ne peut utiliser celui-ci pour le sanctionner si le message relève de sa vie privée.

Si l'échange est ainsi libellé "privé", l'employeur ne peut le consulter qu'en présence du salarié, sous peine de

commettre un délit de violation du secret des correspondances.

■ Protection des mails envoyés et reçus de la messagerie personnelle

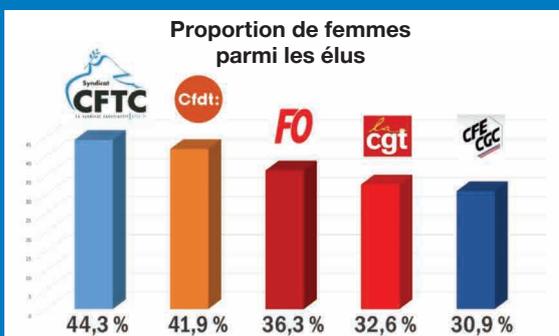
L'employeur ne peut avoir accès aux courriels du salarié échangés sur une adresse personnelle distincte de la messagerie professionnelle. En revanche, il peut ouvrir les pièces jointes enregistrées sur le disque dur si elles n'ont pas été identifiées comme "personnelles".

En conclusion, malgré l'arrêt favorable de la CEDH, prudence, usage raisonnable du matériel de l'entreprise et respect du règlement intérieur et des chartes informatiques restent de mise.

Marie-Laure Barbé - Confédération CFTC

1. L'expression "Big Brother" inspirée en 1984 de George Orwell est utilisée pour qualifier toutes les pratiques portant atteinte aux libertés fondamentales et à la vie privée.
2. Dans l'affaire jugée, un salarié avait utilisé la messagerie professionnelle à des fins personnelles en dépit du règlement intérieur et avait été licencié pour faute.

LA CFTC A PRÉSENTÉ LES LISTES LES PLUS FÉMINISÉES SUR LE CYCLE 2009-2012



D'après une **note de la DARES**, la proportion de femmes dans les comités d'entreprise (CE) et les délégations uniques du personnel (DUP) est passée de 32 % à 40 % entre 2001 et 2012. Si de fortes disparités existent encore entre les secteurs économiques, une dynamique de changement semble bien à l'œuvre.

Et comme une bonne nouvelle peut en cacher une autre, on apprend aussi dans cette note que, parmi les organisations syndicales représentatives au niveau national, **c'est la CFTC qui a présenté les listes les plus féminisées sur le cycle électoral 2009-2012**, avec 40,8 % de candidates et 44,3 % d'éluës.

Source : www.cftc.fr

LA SECTION CFTC DE LA BP ALC COMPTE ACTUELLEMENT 17 ÉLUS

Elle est composée de 5 Délégués Syndicaux : Béatrice BIEHLER, Rémy JASKULA, Isabelle LENOBLE, Séverine CHARLES et Franck BRUNELLA qui est le responsable de la section.

■ **Mensuellement, nous organisons des réunions préparatoires** avec l'ensemble de nos élus au Comité d'Entreprise, Délégation du Personnel et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sur l'ensemble du territoire.

■ **Nos Délégués Syndicaux se réunissent une fois par mois** afin d'étudier les dossiers et projets de la Banque.

Suite à la fusion des établissements de Lorraine, Champagne et Alsace, la CFTC représente désormais 25.61 %.

■ **Notre section privilégie une communication régulière auprès de ses adhérents** par le biais de tracts mailés, autorisés par l'employeur, mais aussi à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise pour des informations plus générales (commission sociale IPBP, fermetures collectives, révolution digitale, médailles du travail, etc...).

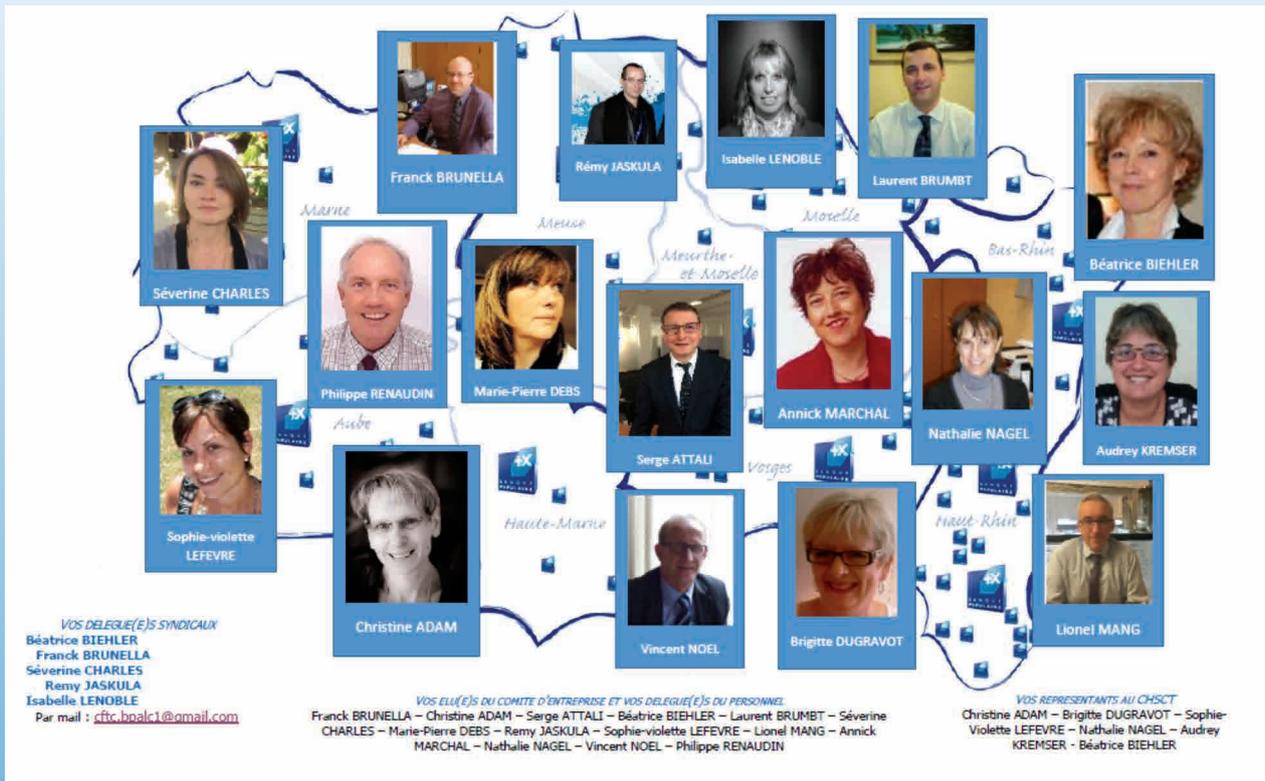
■ **Pour être au plus proche du terrain, nos élus réalisent régulièrement des visites d'agences et de sites centraux**, afin de rencontrer, écouter, conseiller et informer nos collègues.

Ces visites permettent parallèlement d'alimenter les différentes questions qui seront présentées à l'ensemble des Instances Représentatives du Personnel, mais aussi parfois auprès des différentes Directions pour des cas plus spécifiques.

L'ensemble de nos élus est formé pour affronter tous les soucis du quotidien CE, DP, CHSCT, RPS, droit du travail, communication écrite et orale notamment...

A noter que l'une de nos élues est formatrice au sein de la Fédération CFTC Banques !...

En cas de besoin, nous sommes joignables par mail sur cftc.bpalc1@gmail.com



IPBP : DES AIDES EN CAS DE DIFFICULTÉS FINANCIÈRES...

■ **Les Banques Populaires**, via l'Institut de Prévoyance BP, disposent d'un Fonds Social susceptible d'intervenir en faveur des collaborateurs en situation familiale complexe, en situation de handicap (salarié, conjoint ou enfant à charge), pour une aide financière dédiée à un appareillage, pour l'aménagement du domicile ou du véhicule, frais d'obsèques, etc... (*)

Les demandes de concours sont examinées par la Commission Sociale, composée d'administrateurs de l'IPBP, sous une forme paritaire.

Le Fond Social peut intervenir seul ou en complément d'autres organismes (CE, Mutuelles, Caisses de Retraite HUMANIS, MDPH...).

Chaque demande déposée est examinée dans sa singularité et anonymement. Si les conditions de ressources ne sont pas un critère majeur, une attention y est portée afin de prioriser les dossiers les plus nécessiteux.

■ **Les dossiers sont à télécharger** sur www.bp-preventio.org / onglet « fonds social »



■ **Pour la complétude** de votre dossier, un certain nombre de documents vous seront demandés :

- copie de l'avis d'imposition ou de non-imposition (toutes les pages) ;
- copies des dernières fiches de paie ;
- détails des ressources et charges ;
- rib ;
- copies des factures ou devis faisant l'objet de la demande.

■ **Les demandes devront être adressées à l'IPBP**, 3 semaines avant la Commission à :

action.sociale@car-ipbp.org

IPBP- Fonds Social

64, rue de la Boétie - 75008 Paris.

Contact : IPBP : 01.53.93.65.10 – action.sociale@car-ipbp.org

Et : Séverine CHARLES – élue CFTC : severine.rcsc@gmail.com

CALENDRIER 2018 :

Le 27 juillet
 Le 24 octobre
 Le 10 décembre

(*) : Les frais de découverts, de procédure judiciaire, honoraires d'avoués ne sont pas pris en compte.

LE BURN-OUT EST-IL RECONNU COMME MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Le burn-out n'est pas reconnu stricto sensu en tant que maladie... Si une proposition de loi en la matière a été retoquée, le débat n'en est pas moins ouvert. Il est temps de repenser la reconnaissance des affections psychiques, défend la CFTC, auditionnée par l'Assemblée.

À ce jour, il n'existe pas de tableaux des pathologies professionnelles dites «psychiques», seulement des maladies physiques. Est-ce à dire qu'elles ne sont pas du tout reconnues ? Si, mais à 2 conditions très strictes. La première est qu'un lien de causalité directe soit établi entre la pathologie et le travail du salarié concerné. La seconde, qu'il en résulte une incapacité de travail au moins égale à 25 %.

■ Pas de consensus médical

2 conditions très difficiles à remplir quand on sait que la définition du burn-out ne fait toujours pas consensus au niveau médical. Encore appelé «syndrome d'épuisement professionnel», il présente des symptômes qui «diffèrent d'un individu à l'autre, s'installent de manière progressive, voire insidieuse, et sont parfois les mêmes que ceux d'autres troubles ou maladies psychiques (dépression, anxiété généralisée, stress post-traumatique)».

Quant au seuil de 25 % d'incapacité permanente partielle (IPP), dénué de justification scientifique, il suppose une atteinte très sévère – les taux d'incapacité pour un épuisement professionnel se situent généralement entre 12 et 15 %.

■ Pour des critères de reconnaissance adaptés

Face à cela, la CFTC préconise d'arrêter, dans les cas d'affections psychiques, de « copier-coller » des taux conçus pour des maladies dont les symptômes, traitements et délais de prise en charge sont identifiés et identifiables.

Pour cette même raison, toute évaluation de la gravité de la pathologie fondée sur un tableau de données quantitatives est une démarche vaine et absurde.

Elle propose donc d'**abaisser le seuil requis à 10 % maximum et de retenir d'autres critères d'évaluation – comme le degré d'altération du relationnel et de la qualité de vie au travail du salarié – à l'issue d'une enquête qualitative.**

Troisième préconisation – et non des moindres : **la simplification et, par conséquent, l'accélération de la procédure de reconnaissance, par un accès direct au CRRMP (comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles), sans passer par la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie).** Trop de longueurs découragent les malades et mènent à une sous-déclaration de ce type de pathologie.

■ **Pour rappel**, l'Assurance maladie a fait paraître en janvier un rapport précisant qu'en 2016, «596 affections psychiques ont été reconnues comme maladies professionnelles, soit 7 fois plus qu'il y a cinq ans». Chiffre auquel il convient d'ajouter les 10 000 reconnues au titre d'accidents de travail – des cas de stress post-traumatiques pour la plupart. Cette augmentation est due au relatif assouplissement de la réglementation certes... Mais l'intensification comme la perte de sens du travail et, surtout, le rythme soutenu des réorganisations l'expliquent aussi largement. C'est pourquoi la prévention primaire (qui vise à réduire le risque d'apparition) et collective, portée par un dialogue social de qualité, s'impose plus que jamais face aux risques psychosociaux.

Maud Vaillant
Source : www.cftc.fr

QUELLES SONT LES CONTREPARTIES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?



Les heures supplémentaires donnent lieu à un paiement majoré qui peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement. Lorsqu'elles dépassent le contingent annuel d'heures supplémentaires, elles donnent droit à une contrepartie obligatoire en repos.

■ La majoration de salaire

Les heures supplémentaires doivent être rémunérées.

Elles donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 25% de la 36^{ème} heure à la 43^{ème} heure incluse,

- 50% à partir de la 44^{ème} heure.

Toutefois, un accord collectif peut fixer un taux de majoration inférieur ou supérieur à condition de respecter un minimum de 10%.

■ Le repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par des repos compensateurs de durée équivalente si un accord collectif le prévoit (art. L. 3121-24 C. trav.) : une heure supplémentaire donne alors droit à un repos de 1h15 pour les heures majorées à 25% et à un repos de 1h30 pour les heures majorées à 50%.

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, le repos compensateur de remplacement peut être mis en place sur décision de l'employeur à condition que le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) ne s'y oppose pas.

■ La contrepartie obligatoire en repos

Elle est accordée au salarié pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel (art. L. 3121-11 al. 2 C. trav.).

Le contingent d'heures supplémentaires est déterminé par accord d'entreprise (ou, à défaut, par accord de branche). En l'absence d'un tel accord, il est fixé par décret à 220 heures par an et par salarié (art. D. 3121-14-1 C. trav.) : la contrepartie obligatoire en repos se déclenche ainsi dès la 221^{ème} heure accomplie par le salarié dans l'année civile.

La contrepartie est fixée :

- à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;

- à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent doivent donner lieu à consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par accord collectif.

En l'absence d'un tel accord, l'employeur doit informer le salarié du nombre d'heures de repos qu'il a acquises par un document annexé au bulletin de paie.

Dès que le nombre d'heures atteint 7 heures, le salarié peut demander à bénéficier de son repos qui doit être pris dans un délai maximal de 2 mois.

Si l'employeur s'abstient de relancer un salarié qui n'a pas pris son repos, il manque à son obligation, peu importe qu'il l'ait au départ bien informé de la possibilité de prendre le repos dans le délai de deux mois. Il doit alors l'indemniser du préjudice subi (Cass. soc. 09/05/2007, n° 05-46029).

Le salarié doit adresser sa demande de contrepartie obligatoire en repos à l'employeur au moins une semaine à l'avance en précisant la date et la durée du repos. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de sept jours pour informer le salarié de sa décision (art. D. 3121-8, D. 3121-10 C. trav.).

L'employeur peut reporter la demande s'il justifie d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, il doit : consulter les délégués du personnel ; préciser au salarié les raisons du report ; et lui proposer une autre date comprise dans un délai de deux mois (art. D. 3121-11 et D. 3121-13 C. trav.).

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, elles doivent être départagées selon l'ordre de priorité suivant : les demandes déjà différées ; la situation de famille ; l'ancienneté dans l'entreprise (art. D. 3121-12 C. trav.).

Source : www.cftc.fr

Crédit photographique : Valeriy Khan