

■ **LES HAUSSES DE SALAIRES GÉNÉRALES SE FONT RARES DANS LES BANQUES FRANÇAISES :**

La tendance des dernières années se confirme pour les négociations salariales de 2018. Le secteur bancaire se concentre sur les économies de coûts, et les propositions d'augmentations générales restent minoritaires : le Crédit Mutuel et BNP PARIBAS augmentent l'ensemble des salariés, contrairement aux Banques Populaires...

NEGOCIATIONS SALARIALES ANNUELLES 2018 DANS LES PRINCIPALES BANQUES FRANÇAISES

ÉTABLISSEMENT	MESURES GÉNÉRALES		MESURES INDIVIDUELLES
	SALAIRES	AUTRES	
BNP PARIBAS	+0,6% avec plancher à 250€ au 1 ^{er} avril 2018	. 500€ en complément d'intéressement . Abondement de 300% pour un versement de 70€ sur le PEE (soit 210€)	. Enveloppe d'augmentation individuelle de 1,5% de la Masse Salariale . 2,4 M€ pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
CRÉDIT MUTUEL	+1% avec plancher à 350 € au 1 ^{er} janvier 2018	Abondement à 1.110€ en 2018 pour un versement volontaire au PEG de 370€ avant le 31 décembre 2018	NC
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	0	1.000€ en complément d'intéressement	1,7 M€ pour la réduction des écarts salariaux femmes/hommes
BANQUES POPULAIRES	+0,5% pour un salaire inférieur ou égal à 70K€ au 1^{er} janvier 2018	NC	Révision de minima salariaux à l'embauche et l'ancienneté
LCL	0	0	10 M€ pour les mesures individuelles, priorité aux métiers en tension
CAISSES D'ÉPARGNE	0	Prime de 350€ pour un salaire inférieur à 35K€	NC

Source AGEFI

■ **COMPARAISON ÉPARGNE SALARIALE PAR BP ENTRE 2015 ET 2016**

	MOYENNE INTÉRESSEMENT 2016 PAR SALARIÉ	MOYENNE PARTICIPATION 2016 PAR SALARIÉ	TOTAL I + P 2016 PAR SALARIÉ	VARIATION 2016 VS 2015
BP AURA	1 404	2 286	3 690	-18,7%
BP ALC	4 544	2 491	7 035	-4,7%
BP ATL	2 648	3 376	3 745	-12,5%
BP ACA	6 042	2 589	8 630	9,3%
BP BFC	3 724	2 235	5 959	2,5%
BRED BP	4 270	8 389	12 660	7,0%
BP MED	4 434	5	4 439	-10,6%
BP NORD	4 805	404	5 209	-4,5%
BP OCC	4 188	3 382	7 569	-0,6%
BP OUEST	1 443	2 765	4 207	-12,4%
BP RIVP	3 958	3 076	7 034	0,0%
BP SUD	6 657	2 686	9 344	1,8%
BP VdF	4 843	1 905	6 748	-2,0%
CASDEN	2 558	4 470	7 028	-8,7%
CDT COOP	2 179	1 193	3 372	9,3%

Source: Tableau de bord rémunérations BP 2016 par Sécafi

ÊTRE ADHÉRENT À LA CFTC...



■ **ADHÉRER À LA CFTC, C'EST AFFIRMER SES VALEURS !**

La vie peut mener à un certain grandissement de la conscience, à l'affirmation de valeurs puis à la volonté de s'engager. Les adhérents à la CFTC en témoignent volontiers. Le socle commun des valeurs fonde une communauté unie par un certain goût du dialogue, de la concertation et de l'écoute, au service du développement humain de chaque personne. Le travailleur qui choisit d'adhérer à une organisation syndicale la choisit du fait de la qualité des militants rencontrés, et en fonction de convictions profondes, ancrées dans une vision claire de ce qui vaut d'être défendu. Pour la CFTC, c'est la personne derrière chaque travailleur, et plus généralement une certaine conception du syndicalisme, basée sur la construction sociale et la recherche de solutions nouvelles.

■ **REJOINDRE UN MOUVEMENT**

Puisque la CFTC s'attache à défendre la personne, elle accueille aussi bien les salariés des petites et des grandes entreprises, que les fonctionnaires, les demandeurs d'emploi, les étudiants ou les retraités. Une adhésion manifeste votre soutien au mouvement et vous ouvre la possibilité de découvrir une forme d'action et d'engagement centrée sur l'humain, voire d'y prendre part si le cœur vous en dit.

■ **DE L'AFFINITÉ À LA SOLIDARITÉ**

Dès son adhésion, le nouvel arrivant dispose d'une voix qui lui permet de participer à l'élection des dirigeants et de se prononcer sur la politique menée par le syndicat lors de l'assemblée générale. Par ailleurs, l'adhérent bénéficie d'une protection conçue pour lui :

La meilleure couverture sociale qu'une organisation syndicale puisse offrir

- L'information juridique et vie pratique : ce service téléphonique assuré par la MACIF consiste en l'énoncé de textes de loi, de jurisprudence et de principes généraux applicables. Il couvre tous les domaines du droit privé et de la vie pratique à l'exception des informations relevant du droit social (autrement dit : à l'exception de toute information relevant du champ de la « vie socio-professionnelle »).
- L'information juridique droit du travail : ce service téléphonique assuré par la MACIF consiste en l'énoncé de textes de loi, de jurisprudence et de

principes généraux applicables. Il couvre les activités exercées dans un cadre professionnel, mais ne relevant pas du champ syndical. Il permet de s'informer sur les contrats de travail, et les relations individuelles au travail.

=> Service ouvert du lundi au samedi inclus (hors jours fériés) de 8h à 19h. Pour une recherche approfondie, un délai de 48h peut être nécessaire.

- La protection juridique vie au travail : cette garantie, accessible après 6 mois d'ancienneté, a pour objet d'accorder à l'assuré une assistance juridique en cas de litige avec son employeur, survenu dans le cadre de son activité professionnelle salariée. L'adhérent peut bénéficier de la prise en charge des dépenses et honoraires de l'avocat saisi, moyennant l'application d'un barème.

- Pour les militants, une prise en charge financière en cas d'accident

La CFTC via le « Contrat solidarité vie syndicale » protège tous ses militants en cas d'accident dans le cadre de leur activité syndicale (réunion, stage, distribution de tracts...).

Ce plan de protection s'articule autour de 4 garanties :

- les dommages corporels dus à un accident ;
- l'assistance ;
- la responsabilité civile ;
- les dommages au véhicule (vol, vandalisme, accident avec tiers identifié).

■ **DES INFORMATIONS EXCLUSIVES**

En adhérant à la CFTC, vous bénéficiez d'informations exclusives sur l'actualité de vos droits et la vie de la Confédération :

- Vous recevez *La Vie à défendre*, un magazine bimestriel qui traite de l'actualité sociale, économique et syndicale dans toute sa diversité.
- Depuis votre espace *mon compte*, vous pouvez vous abonner à la newsletter adhérents et définir toutes vos alertes sur vos thématiques préférées.

■ **LA FORCE D'UN RÉSEAU MILITANT**

La CFTC, c'est aussi un réseau de conseillers du salarié, de défenseurs syndicaux, de représentants de la section syndicale, de délégués syndicaux... d'experts en droit du travail et en négociation ! Parmi ces militants, on ne compte pas moins de 4 000 mandatés, issus de toutes les professions, désignés auprès d'organismes paritaires pour participer à leur gestion (Sécurité sociale, retraites, logement...). Des experts et militants que vous aurez l'occasion de rencontrer, mais peut-être aussi un jour de rejoindre. L'adhésion à la CFTC, c'est aussi, en effet, la possibilité d'emprunter une autre voie, d'exercer de nouvelles fonctions, d'approfondir son expertise et d'élargir ses horizons. Quel que soit votre parcours dans notre organisation, c'est vous qui ferez la CFTC.



N°1 JANVIER 2018

CFTC Banque Populaire
Le Mag'

Chers collègues,

Avec cette nouvelle année qui a débuté, le Syndicat National CFTC Banque Populaire souhaite être plus que jamais présent à vos côtés. Avec une transformation des métiers qui s'est accélérée de manière brutale ces derniers mois, 2018 sera une année socialement compliquée. Nous serons vigilants et très réactifs quant à la défense des intérêts de chacun d'entre vous. Ne restez pas isolés et faites entendre votre voix en nous rejoignant.

Meilleurs Vœux !

Pascal de FRÉMONT

Président du Syndicat National CFTC BP

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE
HARCÈLEMENT, SEXISME, AGRESSIONS
ÊTRE ADHÉRENT À LA CFTC



SYNDICAT NATIONAL CFTC
BANQUE POPULAIRE

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

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

© CFTC BP 2018 - Sources freepik.com



LE TEMPS PARTIEL POUR MOTIF THÉRAPEUTIQUE

Communément appelé « mi-temps thérapeutique », le temps partiel thérapeutique correspond à un aménagement temporaire du temps de travail faisant suite à un arrêt pour maladie, ou à un accident (d'origine professionnelle ou non). Cet aménagement de la reprise du travail, adapté à l'état de santé (activité partielle ou aménagée) est destiné à favoriser la guérison ou l'amélioration de l'état de santé du salarié ou à lui permettre une rééducation ou une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Sauf en cas d'affection de longue durée (ALD), le temps partiel thérapeutique fait suite à un arrêt de travail.

LES DÉMARCHES

La reprise du travail à temps partiel thérapeutique se fait, à l'issue d'un arrêt maladie (et avant la reprise du travail), sur proposition du médecin traitant qui établit une attestation médicale de demande de temps partiel pour motif thérapeutique.

Le salarié adresse ensuite l'attestation à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont il dépend (volets 1 et 2) ainsi qu'à son employeur (volet 3).

L'employeur donne son accord de principe à la reprise (sous forme d'attestation), sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail. L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur la répartition des heures de travail et la rémunération.

Le médecin conseil de la Sécurité sociale autorise ou non le temps partiel thérapeutique et détermine la durée et le montant des indemnités journalières (IJ).

La CPAM notifie sa décision au salarié, par lettre RAR, d'accepter le maintien des IJ, en tout ou partie.

Le salarié doit faire ensuite l'objet d'une visite de reprise du travail (sauf arrêt de moins de 30 jours).

LES SITUATIONS POUR BÉNÉFICIER D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

■ La reprise d'activité à temps partiel peut être mise en œuvre :

- soit immédiatement après un arrêt total de travail d'au moins 3 jours indemnisés à temps complet ;
- soit en cas de reprise du travail à temps complet suivi d'un passage à temps partiel thérapeutique si le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de reprendre son travail à temps complet, en raison des conséquences d'une affection de longue durée (ALD) ou d'un accident du travail. A noter : cette impossibilité doit résulter de l'affection qui a donné lieu à l'arrêt de travail ayant précédé la reprise.

■ La visite médicale de reprise

Si l'arrêt de travail est d'une durée inférieure à 30 jours, le salarié n'est pas tenu de passer une visite médicale de reprise.

Pour les arrêts de travail d'une durée de 30 jours ou plus, une **visite de reprise** obligatoire est ensuite organisée avec le médecin du travail à l'initiative de l'employeur le jour de la reprise ou au plus tard dans les 8 jours de celle-ci (art. R. 4624-31 et 32 C. trav.). Le médecin du travail se prononce sur **l'aptitude du salarié à reprendre ou non son activité professionnelle antérieure**. En

cas d'impossibilité, la reprise en temps partiel thérapeutique se fait sur la base d'un avis d'aptitude avec réserves.

En cas d'arrêt de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil de la sécurité sociale ou du salarié (art. R. 4624-29 C. trav.). Au cours de cet examen, le médecin du travail peut recommander un aménagement du poste en mi-temps thérapeutique (art. R. 4624-30 C. trav.).

La visite se déroule pendant les heures de travail et est rémunérée. Si elle se déroule en dehors de l'horaire de travail (travail de nuit, par ex.), elle est rémunérée comme du temps de travail effectif (art. R. 4624-39 C. trav.).

■ La fin du temps partiel thérapeutique

- Le temps partiel thérapeutique se termine soit par :
- la reprise des fonctions à temps complet ;
 - un travail à temps partiel classique ;
 - un nouveau congé maladie ;
 - une adaptation du poste ;
 - une mise en invalidité ;
 - un reclassement ;
 - un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;
 - une retraite au titre de l'inaptitude.

Marie-Laure Barbé - Confédération CFTC

HARCÈLEMENT, SEXISME, AGRESSIONS... PARLONS-EN !

BIEN NOMMER LES FAITS POUR MIEUX LES COMBATTRE

Elles sont encore appelées le « sexe faible ». Elles seraient souvent d'humeur changeante ou moins douées en maths, véhiculeraient toutes des rumeurs, conduiraient mal... Les femmes font face, dès le plus jeune âge, à des comportements inappropriés et propos sexistes, voire des pressions à connotation sexuelle. Dès lors, qu'est-ce qui relève de l'agissement sexiste et du harcèlement sexuel ?

L'affaire Weinstein, du nom du célèbre producteur américain accusé d'harcèlement sexuel, a libéré la parole des femmes aux Etats-Unis et partout ailleurs. De nombreux témoignages de victimes, notamment sur les réseaux sociaux, ont révélé différents cas d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel. Qu'est-ce qui différencie le premier du dernier ? En attendant le projet de loi contre les violences sexistes et sexuelles prévu par le Gouvernement pour le premier semestre 2018, essayons de voir plus clair dans la législation actuelle, en fonction de la gravité des actes.

■ LE SEXISME

La notion de sexisme apparaît pour la première fois dans le Code du travail avec la loi Rebsamen du 17 août 2015. Celle-ci définit le sexisme comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

En clair, critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine », ou un homme parce qu'il n'est pas « viril » relève de l'agissement sexiste. En témoignent ces exemples tirés du Kit pour agir contre le sexisme : « tu pourrais faire des efforts, je ne sais pas ? Mettre du rouge à lèvres, essayer de ressembler à une femme quoi ! » ou « heureusement que tous les hommes ne sont pas comme toi, vivement l'arrivée de Jean-Marc, au moins lui, il a de l'autorité ! ».

Qu'il soit un responsable hiérarchique ou un collègue, l'auteur de ces agissements n'est pas conscient des effets dévastateurs sur les victimes (mal-être au travail, arrêt maladie, dépression...). Il risque pourtant une sanction disciplinaire, pouvant aller du simple avertissement et blâme au licenciement. Au stade supérieur de ces actes se trouve le harcèlement sexuel.

■ LE HARCELEMENT SEXUEL

Selon une enquête de l'Ifop de 2014 pour le Défenseur des droits, **une femme active sur 5 a fait face au cours de sa carrière à une situation de harcèlement sexuel**. Que qualifie-t-on de harcèlement sexuel ? La Loi du 6 août 2012 unifie les définitions dans le Code du travail et le Code pénal.

Le harcèlement sexuel est ainsi appréhendé de manière plus large : il ne se caractérise plus uniquement par l'objectif poursuivi par son auteur mais aussi par les conséquences du comportement sur la victime. Il en résulte une définition selon qu'il s'agit de faits répétés ou d'un acte unique. **Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.**



Est également assimilé au harcèlement sexuel, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

A noter : il n'est pas exigé qu'un lien de subordination existe entre l'auteur et la victime d'un harcèlement sexuel.

Quid des sanctions ? En droit pénal, **les faits de harcèlement sexuel sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende**. Ils peuvent donner lieu au versement de dommages et intérêts.

En droit civil, l'employeur est généralement tenu de verser des dommages et intérêts à la victime afin de réparer son préjudice.

Malgré ces sanctions, seules 5 % de victimes de harcèlement sexuel ont porté l'affaire en justice car, hélas, elles restent très peu appliquées (40 % selon l'enquête du Défenseur des droits).

■ LE HARCELEMENT « ENVIRONNEMENTAL »

Parfois, la frontière entre sexisme et harcèlement sexuel est mince, et le glissement de l'un à l'autre s'opère insidieusement. Une salariée d'un journal a dénoncé, fin 2012, un climat de travail fortement dégradé et ouvertement sexiste. Blagues grivoises, insultes à caractère sexiste, circulation de vidéos suggestives au sein de la rédaction... **Le Défenseur des droits a constaté l'existence d'un harcèlement sexuel basé sur des agissements sexistes, sanctionné par la Cour d'appel d'Orléans en tant que « harcèlement environnemental »**.

■ L'AGRESSION SEXUELLE

Enfin, lorsque l'auteur d'un harcèlement sexuel passe à l'acte et touche les parties intimes (bouche, sexe, poitrine, fesses et cuisses), on parle d'agression sexuelle. Le Code pénal la définit comme « tout atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». Il peut s'agir par exemple d'attouchements ou de caresses de nature sexuelle. Selon une enquête de l'Institut national d'études démographiques (INED), 197 000 hommes ont été victimes d'agression sexuelle, sur la seule année 2015.

Chantal Baoutelman - Confédération CFTC