



Syndicat

cftc

SYNDICAT NATIONAL **+X**

www.cftc-bp.fr

N°15 - SEPT 2022

CFTC Banque Populaire Le Mag'

**LA CRISE NÉCESSITE UNE
REVALORISATION SALARIALE
ACCEPTABLE !**



Chers collègues,

Nouvelle rentrée et nouveaux objectifs en perspective pour la CFTC BP.

A notre demande notamment, la Branche BP a décidé d'ouvrir de manière anticipée les Négociations Annuelles Obligatoires. Il est, à cet instant, envisagé une prime de partage de la valeur ajoutée (en local), une augmentation générale à convenir et une revalorisation des minima de Branche. Souhaitons que ces négociations aboutissent favorablement dans un contexte social où l'inflation est à un niveau record !

Par ailleurs, le cycle des élections professionnelles débute dans plusieurs BP en cette fin d'année et se prolongeront en grande partie sur 2023.

Confier son vote à la CFTC, c'est s'assurer que ses intérêts et ceux de la communauté de travail seront bien défendus. Toutes nos équipes vous remercient pour votre confiance et restent à votre service...

Bonne reprise à chacun de vous !

Bien cordialement,

Pascal de FRÉMONT

Président du Syndicat National CFTC BP

06 83 15 71 45



**À QUOI SERT LE DIALOGUE SOCIAL ?
CONFLIT AU TRAVAIL : QUE FAIRE ?
LA CFTC À LA BRED : UNE HISTOIRE
D'AMOUR QUI DURE !**



**SYNDICAT NATIONAL CFTC
BANQUE POPULAIRE**

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

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.

Dialogue social : qu'est-ce que c'est ?

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.

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 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.

CONFLIT AU TRAVAIL : QUE FAIRE ? ... COMMENT RÉAGIR ET SE FAIRE ACCOMPAGNER ?

Les sources de conflit sont nombreuses au travail. Ces désaccords peuvent naître entre collègues, mais aussi opposer un salarié à son employeur ou supérieur. Comment réagir ? Voici les conseils de la CFTC.

Les conflits au travail sont fréquents : ils font partie de la vie en entreprise. Pour autant, il ne faut pas les banaliser, ni les laisser s'installer. Conflits de méthodes, de valeurs, d'objectifs, d'opinions... Les causes des conflits au travail sont diverses, tout comme leur nature et leur intensité. Ces situations conflictuelles peuvent naître entre collègues, mais aussi opposer un salarié à sa hiérarchie (employeur, manager). Alors que certains conflits sont visibles et ouvertement déclarés, d'autres sont plus insidieux. Comment réagir ? Quels sont les bons réflexes ? À qui en parler ? Voici les conseils de la CFTC.

BON 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
- ...

Les différents types de conflits au travail

Qu'entend-on par "conflit au travail" ? Pour bien gérer les tensions et les désaccords en entreprise, il est d'abord nécessaire d'identifier la nature des conflits.

- Conflits avec l'employeur

Les conflits avec l'employeur peuvent porter sur le montant des salaires, les horaires de travail, l'attribution des congés... Ils font souvent suite à une modification des conditions de travail. Ils peuvent aussi mettre en cause le salarié (problèmes disciplinaires, fautes) et, dans les cas les plus sérieux, déboucher sur une sanction ou une procédure de licenciement. Il convient d'aborder ici le cas particulier des salariés protégés (représentants du personnel et représentants syndicaux), qui bénéficient d'une protection spécifique contre les représailles éventuelles de l'employeur. Ils ne peuvent faire l'objet de discriminations ou sanctions en raison de leur engagement auprès des salariés, de leurs revendications, de leur appartenance syndicale, etc. Toute procédure disciplinaire engagée par l'employeur à l'encontre d'un salarié protégé est d'abord examinée par le CSE (comité social et économique) et l'inspection du travail.



- Conflits avec un supérieur/manager

Ces conflits avec la hiérarchie sont plus directement liés à l'organisation du travail, à la nature et à la répartition des tâches. En cause bien souvent : une mauvaise communication, des process et des objectifs flous, un manque de reconnaissance, une charge de travail excessive... Dans les formes les plus graves, ils peuvent conduire à l'abus d'autorité ou au harcèlement. Une situation de conflit avec un supérieur peut également découler d'un manque d'engagement ou de discipline de la part du salarié : retards répétés, absences injustifiées, non-respect des consignes, travail mal effectué...

- Conflits entre collègues

Difficile de faire coexister les personnalités, les aspirations et les méthodes de travail de chacun. Les conflits entre salariés peuvent naître d'une incompatibilité d'humeur, d'une divergence d'intérêts ou de points de vue, d'une répartition inégale des tâches, d'un sentiment d'infériorité (ou de supériorité). Ils engendrent alors concurrence, jalousie, frustration... Les conditions de travail et la gestion du stress au quotidien ont aussi un impact direct sur les relations entre salariés. L'entreprise est une forme de huis clos souvent propice aux tensions et aux rivalités.

Gestion des conflits au travail : comment réagir ?

Il n'est pas toujours simple de savoir quelle attitude adopter face au conflit. Quelles sont les solutions pour en sortir ? Les erreurs à éviter ? Vers qui se tourner ?

Les bons réflexes

De manière générale : ne pas rester isolé, parler du problème rencontré et **réagir rapidement**. S'il est d'ordre relationnel, un conflit à tous les risques d'empirer. Il peut aussi s'étendre à tout un service, nuire au climat social et à la productivité de l'entreprise : le conflit est contagieux ! Taire un mal-être peut également avoir de lourdes conséquences sur la santé.

Autre conseil : ne pas chercher à avoir raison mais **s'ouvrir au dialogue**. Face à des collègues en conflit : ne pas prendre parti ! Dépasser la vision du qui a raison/qui a tort. Si le conflit vous oppose à un employeur ou supérieur, **informez-vous** sur vos droits, **obtenez de l'aide** auprès d'un tiers. Gérer un conflit seul est souvent délicat. Une fois la nature du conflit identifiée, et l'ensemble des points de vue entendu, il convient de trouver une **solution viable et pérenne**, qui si possible ne lèse aucune des parties. C'est le temps des concessions et des **compromis**. Pour résoudre un conflit entre collègues : ne cherchez pas à prendre l'ascendant ni à satisfaire vos seuls intérêts, projetez-vous sur le long terme.

Les bons interlocuteurs

Faire appel à un tiers est souvent indispensable pour résoudre

durablement un conflit dans le cadre du travail. L'interlocuteur à privilégier dépend de la nature du conflit, de son intensité, des acteurs impliqués.

- Vos représentants du personnel

Ce sont généralement les mieux placés pour vous aider : ils connaissent l'entreprise, vos droits de salarié et les recours possibles. Vos anciennes instances : délégués du personnel, CE et CHSCT. Un seul interlocuteur à l'avenir : le CSE. Ses élus sont capables d'intervenir dans toutes les situations.

- Le délégué syndical ou représentant CFTC de votre entreprise

Comme les représentants du personnel, ils vous informent et vous aident à faire valoir vos droits. Ils peuvent également vous assister dans les situations les plus conflictuelles (procédure disciplinaire, licenciement).

- Vos supérieurs (manager ou employeur)

Ils sont là pour assurer la cohésion et désamorcer les tensions au sein d'une équipe. Les managers sont souvent formés aux techniques de gestion de conflit : valorisation des compétences et des différences, célébration des réussites, rencontre en terrain neutre, médiation, mise en place de projets communs...

- Les RH

Au cœur de leur mission : faciliter les échanges entre la direction et les salariés. Favorisant la proximité et l'information, ils sont disponibles pour recevoir le salarié et répondre à ses questions : contrat de travail, versement des salaires, demande de congés, accès à la formation... Les RH ont un rôle social au sein de l'entreprise.

- La CFTC de votre département ou région

Si vous travaillez dans une petite structure, dépourvue de représentants du personnel et de service RH, ne restez pas isolé ! Vous obtiendrez facilement de l'aide auprès de la CFTC, en contactant votre union départementale ou régionale. Vous pouvez également vous rapprocher de la fédération de votre secteur d'activité.

À NOTER

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou d'un licenciement, et en l'absence de représentants du personnel, le code du travail prévoit le recours à un conseiller du salarié. En savoir plus sur le droit à être assisté lors d'un licenciement.

Savoir anticiper les conflits

Les résoudre, c'est bien, les anticiper c'est encore mieux ! Si les désaccords sont inévitables, les conflits, eux, peuvent être enrayerés rapidement. Comment ?

- **En s'informant et en restant vigilant** (bien connaître ses droits et ses obligations, ainsi que ceux de l'employeur). Certains conflits naissent simplement d'un manque de précisions ou d'une adhésion à de mauvaises informations, à des rumeurs, des "on-dit"...

- **En privilégiant l'échange et le dialogue** : le conflit vient aussi très souvent d'un manque de communication.

- **En mettant l'accent sur la prévention** : agir en amont du conflit pour limiter les risques.

- **En installant une dynamique "gagnant-gagnant"**, en privilégiant des mesures équitables et pérennes, qui ont de réelles chances de fonctionner sur le long terme.

Un travail d'introspection peut également être nécessaire (prendre du recul, rester lucide, ne pas répéter les mêmes schémas). Les conflits au travail sont faits pour être dépassés. Une approche positive permettra de transformer le conflit en **opportunité de dialogue**, et peut-être même en moteur de créativité. Objectif : tirer parti de la richesse des parcours et des personnalités, valoriser la diversité au sein de l'entreprise.



La section CFTC BRED est la seule Organisation Syndicale, depuis plusieurs décennies, à être présente sur les 4 CSE de la BRED (métropole, Réunion/Mayotte, Guadeloupe/Iles du Nord et Martinique/Guyane).

C'est la plus grosse section CFTC en nombre d'adhérents au sein de la Branche Banque Populaire.

Son fonctionnement est fondé sur quatre principes :

- La circulation de l'information avec des réunions de section fréquentes (dédiées aux négociations, rédaction des communications, orientations...);
- Des prises de décision collectives (entre élus et militants, et cela dans la pure tradition du débat démocratique);
- Une délégation et attribution des missions de fonctionnement en fonction des appétences et envies de chacun. Tous les militants qui le souhaitent sont associés, qu'ils soient de métropole ou d'outre-mer;
- La professionnalisation de notre mission avec une préparation millimétrée de nos interventions, une argumentation préparée, discutée et étayée.

Des faits marquants :

Une de nos dernières actions de terrain a été d'effectuer un droit d'alerte au service des prêts de la BRED.

La réforme qui était en cours conduisait en effet les collaborateurs à des situations de stress anxiogène allant jusqu'à plusieurs arrêts de travail. Dans ce cadre, des dizaines d'entretiens ont été menés conjointement par la DRH et notre élue. A notre demande, l'inspecteur du travail s'est déplacé au CSE qui restituait les conclusions du droit d'alerte. Au terme de cette enquête, la Direction a finalement revu l'organisation de ce service.

Autre exemple : durant ces 2 dernières années, notre section a refusé de signer 3 accords significatifs proposés par la Direction : de manière chronologique, ceux du télétravail, de la NAO 2022 et enfin de la QVCT :

- Le premier concernait le télétravail : nous avons considéré qu'il était bien moins disant que le précédent, excluant tous les commerciaux, contrairement à d'autres banques au sein même du Groupe BPCE;
- Le second était lié à la NAO salaires 2022 : en réponse, ou plutôt en manque de réponses sérieuses de la DRH aux demandes de toutes les Organisations Syndicales, la CFTC BRED a été fer de lance d'un mouvement de grève en mars dernier...



Source : Confédération CFTC - Impressions IRS

Grève du 11 mars 2022 : la CFTC a répondu massivement dans tous les établissements de la BRED. Elle n'a pas hésité à faire appel aux médias pour faire entendre ses revendications...

Retrouvez-le « tout en image » en scannant le QR CODE ci-dessus.

- Le dernier concernait la QVCT : les négociations entourant cet accord, se sont déroulées pendant la même période que le droit d'alerte évoqué ci-dessus. Nous ne pouvions pas décemment et simultanément déplorer « l'état » de nos collègues ... et signer un accord de QVCT !

Notre stratégie :

A la CFTC BRED, nous pratiquons un syndicalisme de terrain. Le territoire BRED est très étendu et il est compliqué de passer partout. Nous avons mis en place un maillage territorial avec de nombreuses équipes qui circulent dans les agences de chacune de nos régions.

Nous réalisons également des opérations coup de poing dans nos sièges centraux (à Joinville et Paris-La Rapée). Au gré de nos tournées syndicales, nous faisons de belles rencontres et l'accueil est très souvent chaleureux.

A la CFTC, nous estimons que notre rôle est aussi d'alerter la Direction sur les dysfonctionnements qui peuvent apparaître (sans pour autant que la Direction en ait d'ailleurs conscience). Nous avons donc besoin que tous nos collègues nous remontent leurs difficultés. En étant sur le terrain, avec des interlocuteurs déjà rencontrés à plusieurs reprises, le climat de confiance instauré nous permet d'être rapidement informés de tous les dysfonctionnements et difficultés. Et nous intervenons de fait tout aussi rapidement ! Syndicat réformateur, la CFTC BRED est toujours dans l'écoute et le dialogue constructif !

La campagne électorale 2022 :

Fin octobre prochain, nous aurons de nouvelles élections professionnelles. Près de 70 candidats CFTC, au service des collègues, seront présentés l'ensemble des quatre établissements de la BRED. Rétroplanning, communication, profession de foi, tout a été minutieusement préparé. Nous avons eu le temps de réfléchir, de nous organiser et de prévoir l'avenir de notre communauté de travail...



Une partie de l'équipe CFTC BRED métropole...

Notre accompagnement :

Que ce soit notre Syndicat National dans sa globalité, ou encore nos Délégués Syndicaux de Branche, la CFTC BRED bénéficie d'un savoir-faire et d'une expérience indéniable, forte de plusieurs décennies d'expérience et de confiance.

Merci encore au Syndicat National pour son accompagnement sans faille de chaque jour ; il est un lien fort avec chacune des différentes sections issues des Banques Populaires.

Cette aide précieuse constitue un véritable atout qui devraient nous permettre de transformer l'essai !

Merci à tous les salariés de la BRED pour leur confiance et pour leur soutien sans faille !...

En octobre et novembre prochain, soyez acteurs de votre avenir ; VOTEZ CFTC !...

Alain BROUST - Délégué Syndical Central CFTC BRED (06 75 24 91 31).

