NUMÉRO 4 - JUIN 2015

Réflexes nb bp

Le Syndicat National des Banques Populaires et leurs filiales

RSRC, complément de Retraite des Banques Populaires

À L'AFFICHE

RSRC, complément de Retraite des Banques Populaires. p.3

REGARDS ...

Pour négocier et construire, il faut être deux !. p.7

NOS RÉGIONS

PRIAM, une histoire originale. p.4

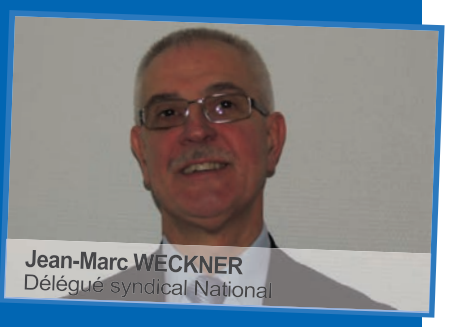
À SAVOIR

Départs en congés, un casse-tête annuel ! p.6

SNB CFE CGC
Syndicat National de la Banque et du crédit

edito

Échec social !



Ces deux mots résument l'origine du premier mouvement social au sein du Groupe BPCE, conjonction de deux motifs parfaitement légitimes : les salaires et les conditions de travail. Les négociations annuelles obligatoires sur les salaires au plan national dans la branche Banque Populaire, les Caisses d'Epargne et certaines filiales du Groupe ont échoué. Malgré les excellents résultats du Groupe en 2014, la faiblesse des propositions de départ montre une réelle préméditation à laisser à chaque banque sa propre négociation.

Où est donc la solidarité nationale qui permettait à tous les collaborateurs d'avoir le même pourcentage d'augmentation de salaire aux termes des négociations avec vos représentants nationaux ?

La rupture s'est aggravée avec la dégradation des conditions de travail. Il est temps pour nos dirigeants de s'en rendre compte : charge de travail accrue, développement de l'activité commerciale, augmentation des objectifs, réorganisations, digitalisation, etc…, le tout sur fond de baisse d'effectifs. Ils se doivent de réagir : les dizaines de milliers de salariés du Groupe attendent un après 24 mars 2015.

Espérons cette réelle prise de conscience, l'avenir moral du Groupe BPCE en dépend.

sommaire

L'ACTU

PAROLES D'EXPERT : Des risques bien couverts par l'Institution de Prévoyance Banque Populaire 2

À L'AFFICHE : RSRC, complément de retraite des Banques Populaires 3

L'INFO GROUPE : L e SNB signe l'accord GPEC du Groupe BPCE

EN RÉGION

BPOC : Evolution du réseau bancaire et choix d'organisation 4

PRIAM : Une histoire originale... 5

BANQUE DE SAVOIE : Projet de réorganisation Réseau

BPPC: un début d'année conflictuel

À SAVOIR

À SAVOIR : Départ en congés, un casse-tête annuel ! 6

AFFAIRE À SUIVRE : Convention Collective Branche Banque Populaire : effets secondaires

REGARDS : Pour négocier et construire, il faut être deux ! 7

L'INFO RETRAITE : Les principaux changements prévus pour les retraires 2015

DIALOGUONS

Interview de Valérie ESPERT (BPACA) par Franck ROMET 8

PAROLES D'EXPERT

Des risques bien couverts par l'Institution de Prévoyance Banque Populaire

L'Institution de Prévoyance Banque Populaire (IPBP) est l'organisme qui garantit les salariés des Banques Populaires et entreprises adhérentes contre les risques de décès, d'incapacité de travail et d'invalidité suite à maladie ou accident. L'adhésion à ce régime de prévoyance collectif est obligatoire.

La cotisation annuelle est de 1,56 % du traitement brut, limité à 304 320 € pour 2015. Sa charge est partagée entre le salarié et l'employeur.

En fonction du risque garanti et des prestations versées, le bénéficiaire peut être le salarié lui-même ou les bénéficiaires qu'il a désignés.

En cas de décès, plusieurs prestations peuvent être versées en considération de la situation familiale : capital décès, capital complémentaire aux enfants de moins de 27 ans, le cas échéant rentes éducation, capital sous forme d'une rente transitoire au conjoint ou assimilé, capital décès complémentaire en cas d'accident du travail.

Lorsqu'un salarié est temporairement dans l'impossibilité d'exercer son activité par suite de maladie ou d'accident, la garantie « incapacité temporaire de travail » entre en jeu. Si le collaborateur est de manière permanente dans l'impossibilité d'exercer son activité normale, la garantie « invalidité » intervient. Elle est variable selon la catégorie d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale (1ère, 2ème ou 3ème catégorie).

L'IPBP verse des prestations (indemnités journalières ou rente d'invalidité) en complément des prestations de la Sécurité Sociale.

En cas de suspension du contrat de travail, le règlement du régime offre des possibilités de maintien des garanties, notamment des garanties décès, à titre individuel et facultatif.

Par ailleurs, il existe également au sein de l'Institution une action sociale vers laquelle peuvent se tourner les salariés en difficultés.

La notice d'information du régime de prévoyance de l'IPBP, revue en 2014 et remise par l'employeur à chaque salarié, définit les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle est disponible sur le site de l'IPBP.

www.bp-preventio.org

RéflexeS.bbp n°4 - juin 2015
Magazine Officiel gratuit du Syndicat National de la Banque et du crédit de la Section Nationale des Banques Populaires et leurs filiales • 2 rue Scandicci 93691 PANTIN Cedex • Directeur de la publication : Jean-Marc WECKNER
Crédit photos : Fotolia • Impression-reproduction: CCL PRINT 87, quai de Brazza - 33100 BORDEAUX
La reproduction, même partielle, des textes ou illustrations publiés dans ce numéro est interdite sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur

À L'AFFICHE

Le RSRC, complément de retraite des Banques Populaires

Les salariés des Banques Populaires adhérentes à l'IPBP bénéficient depuis 1994 d'un régime de retraite spécifique, le Régime Supplémentaire de Retraite Collective (RSRC).

Le RSRC est un régime collectif et obligatoire qui permet l'acquisition de droits en supplément de ceux attribués par le régime général et complémentaires ARRCO et AGIRC.

Il associe les principes de fonctionnement de la capitalisation (couverture intégrale des engagements futurs) et de la répartition (solidarité entre générations) ainsi que souplesse des instruments de pilotage avec une valeur d'acquisition et une valeur de service du point uniques (indépendantes de l'âge du cotisant ou du retraité) et définies chaque année par le Conseil d'Administration de l'Institution.

La cotisation annuelle est calculée sur le traitement brut (dans la limite de 190 200 € en 2015) et partagée entre salarié et employeur.

Chaque année, le montant de la cotisation est divisé par la valeur d'acquisition du point pour obtenir le nombre de points acquis dans l'année. Il s'ajoute au nombre de points précédemment acquis figurant sur le relevé de compte individuel adressé tous les ans à chaque salarié bénéficiaire.

La date d'effet de la retraite RSRC est au plus tôt la date de liquidation de la pension de retraite du régime général.
Le montant de la retraite annuelle brute RSRC est égale au nombre de points acquis sur le compte individuel multiplié par la valeur de service du point, sous réserve de l'application d'éventuels coefficients. Ceux-ci s'appliquent en cas de choix d'une rente réversible et/ou de recul de la date de départ en retraite pour augmenter le nombre de points. En cas de départ en retraite avant 60 ans dans le cadre légal, un coefficient de minoration est appliqué au nombre de points.
La rente est versée trimestriellement à termes échus. Son évolution est fonction de celle de la valeur du point de service.
En cas de départ d'une entreprise adhérente, les droits restent acquis et il est possible de demander leur transfert vers un contrat de même nature qu'aurait souscrit le nouvel employeur.

Le règlement et la notice d'information du RSRC sont disponibles sur le site de l'IPBP : www.bp-preventio.org
Une estimation des droits retraite est également possible sur le site internet.

Le SNB et les autres organisations syndicales de la Branche BP ont demandé régulièrement depuis de nombreuses années une évolution de la cotisation employeur de ce dispositif, afin d'améliorer les retraites futures. A compter du 1er juillet prochain, la cotisation totale passera à 3,65 % contre 3,45 % auparavant. La part à charge du salarié reste stable à 1,325 %, celle de l'employeur passe à 2,325 % (+ 0,20 %).

Isabelle HERBEMONT-DUPUY
Permanente Syndicale

L'INFO GROUPE

L e SNB signe l'accord GPEC du Groupe BPCE

N on signataire de l'accord triennal précédent, le SNB a signé l'accord 2015-2017 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).
L'accord acte la prise en compte de certaines de nos revendications :

> Un engagement plus fort en faveur de l'intégration des jeunes : 1200 recrutements de jeunes de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée (CDI), dont 5% issus de l'alternance.

> Un meilleur accompagnement par la formation : adaptation des salariés aux canaux de contact numérique, périodes de professionnalisation après certaines absences (congé maternité, congé parental à temps plein, longue maladie).

> L'ambition de faciliter la mobilité : publication de toutes les offres d'emploi, réponse écrite dans un délai d'un mois, meilleur accompagnement de la mobilité géographique.

> La promotion de l'égalité professionnelle et de la mixité : accès à des fonctions managériales à temps partiel, aménagements horaires des réunions et déplacements professionnels, parité d'inscription dans les programmes de formation aux fonctions managériales et au management en vue d'atteindre 43% de femmes cadres en 2017 (38,6% à fin 2014).

> Plus de souplesse dans l'accompagnement des seniors : les salariés de 58 ans et plus peuvent dorénavant choisir leur taux d'activité à temps partiel et une majoration de 7% s'applique à la nouvelle rémunération.
Si le salarié choisit de cotiser à taux plein pour sa retraite, l'employeur ne peut s'y opposer et doit assumer l'augmentation de sa part de cotisation.

Georges CLAIR
Délégué Syndical PRIAM

PRIAM : une histoire originale…

Le Groupement d'Intérêt Economique (GIE) PRIAM – Banques Populaires a vu le jour en novembre 1992, suite à la fusion scission de la Banque Populaire de Saône-et-Loire et de l'Ain. Il a constitué la première expérience de regroupement de moyens du Groupe Banque Populaire.

Aujourd'hui, le GIE compte 2 banques adhérentes (BP Bourgogne Franche-Comté et BP Alpes) et 2 banques clientes (Banque de Savoie et BP Alsace Lorraine Champagne). L'effectif de PRIAM est de 70 collaborateurs (59 femmes et 11 hommes)

Les banques adhérentes participent à la gestion du GIE à travers deux instances :

> le Comité de Gestion, composé des Directeurs Généraux et du Directeur de PRIAM-BP. Il décide des orientations stratégiques de l'établissement.

> le Comité de Fonctionnement, composé des Directeurs des Prestations Bancaires et du Directeur de PRIAM-BP. Il suit le fonctionnement de l'entreprise.

PRIAM-BP dispose d'un pôle Ressources Humaines et d'un pôle Comptabilité Gestion Administrative qui lui assure une totale autonomie de gestion.

Les prestations du GIE sont gérées par :

> un Département Gestion Crédits qui assure la post-réalisation des prêts, la gestion des avenants sur prêts et l'escompte

> un Département Monétique qui traite toutes les activités de back-office (porteurs, commerçants, litiges et lutte contre la fraude)

> un Département Support et Prestations bancaires qui assure la logistique, l'informatique, le traitement des bilans et la gestion des engagements.

Aujourd'hui et depuis 2011, c'est le SNB qui représente les salariés au sein de l'entreprise. Il a des élus dans toutes les instances représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT). Il assure les fonctions de Secrétaire du CE.

BANQUE POPULAIRE OCCITANE

Évolution du réseau bancaire et choix d'organisation

C'est une réalité : le monde change et le milieu bancaire est en pleine mutation.

Le digital tente de remplacer petit à petit l'entretien physique client/conseiller. Cependant, la proximité reste encore importante pour la majorité des consommateurs, notamment pour des opérations plus complexes.

Le cabinet EXTON, bien connu dans le Groupe BPCE, préconise pour la BP Occitane de regrouper les trois sites centraux en un seul et d'accélérer la fermeture d'un certain nombre d'agences, réduisant ainsi les frais liés aux charges immobilières.

Toutefois, la Direction Générale a pris le parti d'un maillage rationnel du territoire en ouvrant de nouveaux points de vente afin de garder la proximité avec le client. En ce sens, on peut dire qu'elle est à contre-courant de la profession bancaire. **Le SNB partage ce choix de distribution qui vise à n'en pas douter à satisfaire la qualité de service mais aussi à préserver l'emploi. Pour ne pas être hors du coup, toute l'organisation de la banque est modifiée :**

> **regroupement de conseillers sur des centres d'appels (ALLODIS)**

> **transformation de conseillers en téléconseillers de proximité pour repenser l'utilisation du téléphone**

> **mise en place d'un middle-office pour alléger le poids de l'administratif dans le réseau et prendre en charge les tâches plus complexes (prêts à taux zéro, successions etc…).**

Certaines agences-test ont vu leurs horaires passer de 17h45 à 19h certains jours pour les rendez-vous clients. Ces tests n'ont pas été concluants. La clientèle venue dans ces plages horaires élargies aurait dans l'ensemble pu être captée pendant les heures classiques d'ouvertures au public.

Nous le savons, des concurrents (et d'autres BP…) expérimentent aujourd'hui différents modèles d'agences, libre-service bancaire sans personnel, avec tablettes, ou agence nomade pour aller à la rencontre des clients sur leur lieu de travail, sur des événements ou sur des salons.

L'agence bancaire de demain devra être en mesure de délivrer aux clients un niveau de service qu'ils ne trouvent pas sur les canaux à distance. Il faudra bien prendre la mesure de nos choix car chaque client, selon la génération à laquelle il appartient, aura une utilisation différente de la banque.

Pour tous, il faut prendre conscience qu'un nouveau modèle bancaire est en train de naître.

La problématique première de la Direction Générale de la BPOC devra essentiellement être axée sur la mobilisation de tous les salariés pour accompagner la transformation. Le SNB veillera particulièrement à ce qu'aucun collaborateur ne reste sur le bord du chemin.

Frédéric GUYONNET
Délégué Syndical BPOC

BANQUE DE SAVOIE

Projet de réorganisation Réseau

Franck ROMET
Délégué Syndical
Banque de Savoie

La Banque de Savoie est filiale à 99,90% de la Banque Populaire des Alpes.

Après le transfert partiel des activités supports de la Banque de Savoie vers la BP Alpes, une deuxième étape est franchie. Un nouveau modèle de réseau est proposé.

Le SNB Banque de Savoie a étudié avec une extrême attention ce projet de réorganisation : rattacher des petites agences à des agences plus importantes, ouvertures alternées des petits points de vente, spécialisation des portefeuilles, diminution des effectifs, réorientation du rôle des conseillers accueil.

Il a alerté la Direction Générale sur les différents impacts, en particulier :

- **> les déplacements géographiques en nombre et les conséquences qui en résultent, insuffisamment appréhendées (travail sur des points de vente distincts en mode alterné 2 à 3 jours/semaine)**
- **> l'absence de prise en compte de la perte de repères des collaborateurs qui voient leur banque et leurs métiers évoluer ou muter**
- **> des interrogations sur la gestion des postes vacants, des situations d'attente, et du nouveau calibrage de portefeuilles, sans aucune mesure de la charge de travail générée**
- **> la priorisation de la gestion des écarts salariaux et l'harmonisation par métiers.**

Le SNB juge que l'étude présentée par la Direction Générale montre une visibilité limitée pour les salariés impactés dont l'environnement de travail quotidien est totalement modifié, bien au-delà de la simple harmonisation et de l'intégration au sein d'une nouvelle équipe. Il reste attentif et demande à être plus informé sur l'avancement de la réorganisation, notamment sur l'analyse de l'attrition clientèle par rapport à l'annonce du projet et sur le suivi des mobilités.

Trop d'éléments restent à ce jour sans réponse :

- > L'avenir des salariés qui refuseraient le poste,
- > La procédure d'indemnisation sous forme de repos compensateur ou financière,
- > L'assurance que ce projet est un cas isolé dans la logique de l'ajustement des coûts qui pourraient entrainer la fermeture d'agences voire la disparition de la marque.

Le CHSCT a donné un avis défavorable à ce projet, à l'appui des conclusions du cabinet d'expertise, SECAFI confortant ainsi l'analyse du SNB.

BANQUE POPULAIRE PROVENÇALE ET CORSE

Un début d'année conflictuel

Claire DUNAND
Déléguée Syndicale
BPPC

En février 2015, la BP Provençale et Corse s'installe dans son nouveau siège de 11.000 m2 Avenue du Prado à Marseille. Elle annonce également un résultat financier record pour la seconde année consécutive et présente une image coopérative engagée socialement dans la région.

Dans le même temps, les salariés ne se sentent plus écoutés, le fossé se creuse avec la Direction. En cause, un niveau de rémunération non satisfaisant (parmi les dernières des 19 BPR), des conditions de travail qui se dégradent d'année en année et un dialogue social de pure forme.

L'échec, pour la troisième année consécutive, des négociations salariales fin 2014 et l'annonce de la baisse du niveau d'intéressement ainsi que la disparition de la participation aux bénéfices ont provoqué l'exaspération des salariés, conduisant l'ensemble des syndicats présents à la BPPC (CFDT ,CFTC et SNB) à lancer un mouvement de grève reconductible.

Deux journées de grève les 3 et 17 février 2015 ont mobilisé à chaque fois près d'un salarié sur deux et impliqué la fermeture de 70 à 75% des agences.

Après 9 séances de négociation, et bien qu'espérant obtenir une augmentation générale des salaires, un accord de fin de conflit était signé par le SNB et la CFDT.

Ces deux signatures ont permis de concrétiser des avancées salariales pour tous :

- > un complément d'intéressement de 600 € par salarié,
- > l'engagement de tenir compte de la faiblesse ou de la disparition de la participation aux bénéfices dans le calcul du futur accord d'intéressement,
- > une augmentation de 150 € de l'abondement de la banque sur le PEE,
- > Une augmentation des minimas par classification et par ancienneté,
- > Des mesures et un processus d'amélioration continue des conditions de travail dans l'entreprise.

Le SNB sera présent sur le terrain et dans les instances pour veiller à une réelle amélioration des conditions de travail. Il continuera par ailleurs à défendre les attentes financières toujours très fortes des salariés lors des prochaines échéances de négociation sur l'intéressement et les Négociations Annuelles Obligatoires.

LE + INFO

Chèques vacances : jusqu'à 50% de réduction !

Sous certaines conditions, un salarié peut bénéficier une fois par an d'un tarif réduit de 25% pour l'achat de billets de train aller-retour sur un trajet d'au moins 200 kms, hors trajet effectué intégralement en Ile-de-France. A cet effet, la SNCF met à sa disposition le « billet congé annuel ».

Si la moitié au moins du billet est réglée avec des chèques vacances, cette réduction est portée à 50%.

Elle s'applique :

> dans la limite des places disponibles, pour les trains à réservation obligatoire,

> pour tout trajet commencé en période bleue du calendrier voyageur, pour les trains à réservation facultative ou sans réservation.

Le conjoint, les enfants de moins de moins de 21 ans et les parents si le salarié est célibataire, ont droit aux mêmes avantages que lui.

Ces ayants-droits doivent cependant habiter sous le même toit que lui et effectuer le même trajet.

LE CHIFFRE

Fusion, élections :

43,25 %

Le SNB devient le 1er syndicat de la nouvelle Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne.

Avec 26 représentants sur 58 postes à pourvoir en Délégués du Personnel et Comité d'Entreprise, il obtient près de la moitié des sièges.

Ce vote massif pour le SNB, Techniciens et Cadres, donne toute légitimité à ces résultats électoraux.

Valérie POURCHET
Déléguée Syndicale BP Alpes

À SAVOIR ...

Départs en congés : un casse-tête annuel !

L'été approche. C'est l'occasion de faire le point sur les droits et devoirs du salarié et de l'employeur.

La période de prise des congés est fixée par convention ou accord collectif et doit comprendre la période légale du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Lorsque le congé est fractionné, une durée minimale de 10 jours ouvrés continus doit être obligatoirement prise pendant cette période légale, sauf dérogation par accord collectif ou avec l'accord du salarié.

Nos banques ne fermant pas, les salariés sont amenés à prendre leurs congés à des moments différents. Il est donc important de fixer dans quel ordre ils vont partir.

L'article 66 de la Convention Collective de la Banque prévoit que l'ordre des départs en congés est établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille, notamment des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, et des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire de PACS. Il est aussi indiqué que le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

Ainsi, pour déterminer l'ordre des départs en congés, l'employeur doit tenir compte de la présence d'enfants scolarisés à charge et de la fermeture annuelle de l'entreprise du conjoint ou partenaire du salarié.

Les salariés pacsés ou mariés qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. L'employeur ne peut dès lors invoquer les nécessités de service pour justifier son refus de le leur accorder.

Un délai de prévenance d'un mois s'applique. Ainsi l'ordre des départs doit être communiqué à chaque salarié au moins un mois avant son départ. Cependant, l'employeur peut modifier les dates de départs en congé moins d'un mois avant la date fixée s'il peut justifier de circonstances exceptionnelles (graves difficultés financières, décès d'un salarié...). Hormis ce cas, si l'employeur met le salarié en congé sans observer ce délai, il est redevable de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par celui-ci.

AFFAIRE À SUIVRE ...

Convention Collective Branche Banque Populaire : effets secondaires.

Les organisations syndicales ont enfin obtenu la migration de la grille des métiers repères Banque Populaire vers celle en vigueur depuis janvier 2011 dans la Convention Collective AFB, avec effet au 1er juillet 2015.

Cette migration entrainera notamment :

> une réaffectation de métier-repère pour 6 500 salariés de la Branche BP,

> une augmentation du niveau minimal de classification sur 6 métiers-repères impactant 500 salariés,

> une augmentation de salaire liée au réajustement des minimas salariaux pour environ 100 salariés.

Or, dans certaines Banques Populaires, des accords attribuent une augmentation de salaire en cas de changement d'échelon et/ou de niveau de classification.

La Direction BPCE considère cependant que ces accords n'ont pas vocation à être appliqués dans le cadre du changement de codification en cours de négociation. Il s'agit, selon elle, d'une opération purement technique et non d'un avancement.

Isabelle HERBEMONT-DUPUY
Déléguée Syndicale
Crédit Coopératif

Pour négocier et construire, il faut être deux !

Ce début d'année restera marqué par l'échec brutal de deux grandes négociations.

► Echec de la négociation nationale sur la « modernisation du dialogue social » tout d'abord.

En guise de « modernisation », le MEDEF ne visait en réalité qu'à détricoter un peu plus encore le Code du Travail et à réduire les instances représentatives du personnel.
Comment espérer négocier réellement dès lors que l'une des deux parties autour de la table, le patronat, arrive avec un texte tout ficelé et la ferme intention de… ne pas le faire bouger d'une ligne malgré les débats et échanges ?

► Echec de la négociation d'un accord de branche sur le « Pacte de Responsabilité » dans les banques françaises ensuite.

Ces dernières bénéficient, depuis l'an dernier, des aides publiques que représentent le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) et les baisses de charges sociales. Au total, sur la durée du Pacte, ces aides représenteront environ 2,2 milliards d'euros. Une paille ! En contrepartie, des négociations doivent s'engager pour essayer d'aboutir à un accord favorisant l'emploi et la compétitivité des entreprises. Dans les banques AFB, si le patronat est bien arrivé avec un projet entérinant la poursuite de baisse des effectifs de l'ordre de 1,5 % chaque année, il s'est refusé à tout débat et toute avancée sur les mesures indispensables à prendre pour… les salariés qui restent ! En effet, cette baisse va entrainer une nouvelle augmentation de la charge de travail des salariés en poste.
Le SNB réclamait donc, au minimum, des mesures fortes et concrètes

Régis DOS SANTOS
Président National du SNB/CFE-CGC

dans les entreprises pour lutter contre la souffrance au travail, le stress et les risques psychosociaux, hélas trop présents dans les banques françaises. Là non plus, leurs représentants n'entendaient pas faire évoluer le projet en fonction des débats et échanges avec les représentants des salariés. Comment, dès lors, espérer conclure un véritable accord « gagnant-gagnant » pour les salariés et les entreprises ?

Pour négocier, construire et avancer, il faut être deux. Les représentants du patronat l'ont oublié depuis quelques années… Saisissant « l'opportunité » de la crise, ils n'ont de cesse de remettre en cause systématiquement le droit du travail et les conditions de travail des salariés. Au SNB, nous sommes convaincus au contraire, que la sortie de la crise et la relance de la croissance en France passeront aussi par un vrai dialogue social, confiant, sincère et constructif.

Au SNB, comme à la CFE-CGC, nous y sommes prêts. Nos patrons le sont-ils ?

L'INFO RETRAITE

Martine LAURENT
Retraitée

Les principaux changements prévus pour les retraites en 2015

► **Pour les retraités : le calcul de la contribution sociale généralisée (CSG) change.** Auparavant, c'est l'impôt à payer qui déterminait le taux de CSG appliqué aux pensions.
Depuis la loi de financement de sécurité sociale pour 2015, c'est le revenu fiscal de référence qui détermine le taux de CSG applicable. Ainsi, il y a exonération si ce revenu est inférieur à 10 633 €, 3,8 % (taux réduit) s'il se situe entre 10 633 et 13 899 € et 6,6 % (taux normal) s'il est supérieur à 13 899 € pour une part. .

► **Pour les nouveaux retraités :** les conditions pour profiter du dispositif de cumul emploi-retraite se durcissent. En effet, pour les retraites débutées à compter du 1er janvier 2015, il faut désormais liquider toutes ses pensions en même temps. Par ailleurs, plus aucun nouveau droit à la retraite ne sera généré.

► **Pour les actifs :** pour un salarié du privé, la validation d'un trimestre de retraite sera effective s'il a gagné 150 fois le salaire horaire du SMIC, soit 1 345,40 €. Cette nouvelle mesure, plus favorable, va donc permettre aux salariés à temps partiel et aux travailleurs précaires (CDD, intérimaires) d'acquérir plus facilement des trimestres. Tous les régimes de base sont concernés par cette mesure y compris le régime social des indépendants et le régime des professions libérales. Les régimes de la Fonction Publique ne sont pas concernés, puisque les trimestres sont validés à partir du temps de travail effectif.

► **Pour les apprentis :** tous les trimestres d'apprentissage effectués depuis le 1 janvier 2014 comptent désormais pour la retraite.

► **Retraite progressive :** les règles sont assouplies en 2015. Ce dispositif qui permet de percevoir une fraction de pension de retraite tout en travaillant à temps partiel est désormais accessible dès 60 ans.

► **Capital décès :** sous certaines conditions, la Sécurité Sociale verse aux ayants-droits d'un salarié décédé un capital-décès. Ce montant ne sera plus basé sur le dernier salaire du défunt mais correspondra à une somme forfaitaire fixée par décret et revalorisée chaque année. Au 1er janvier 2015, ce montant est de 3 400 €.

DIALOGUONS ...

reflexes.snbbp@gmail.com

Franck ROMET
Délégué Syndical Banque de Savoie

Reconversion et Fongecif

Franck ROMET interview Valérie ESPERT (BPACA)

F.R. : Bonjour Valérie, pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Je suis salariée de la BP Aquitaine Centre-Atlantique (BPACA) depuis 2001 et j'ai eu la chance de découvrir différents métiers, tout d'abord dans le réseau puis au siège.

F.R. : En quoi a consisté l'élaboration de votre projet ?

Mon expérience au service contentieux a été un élément déterminant dans la construction de mon projet. J'ai été sensibilisée aux difficultés rencontrées par les clients et je me suis interrogée sur la manière dont la banque, et les institutions de manière générale, pouvaient les accompagner face aux accidents de la vie. J'ai préparé le concours d'entrée pour la formation au Diplôme d'Etat de Conseillère en Economie Sociale et Familiale. Pour y accéder, j'ai pu profiter du Congé Individuel de Formation (CIF*) pour la préparation d'un BTS, ceci avec le soutien de la BPACA, du SNB et du FONGECIF.

F.R. : Quel a été précisément le rôle du Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation (FONGECIF) à vos côtés ? Cela a-t-il répondu à vos attentes ?

Le fait que je sois adhérente au SNB a facilité mes démarches tant sur le plan administratif que juridique. Le syndicat a su me donner les meilleurs conseils pour faire valoir mes droits et il a été un vrai soutien auprès du FONGECIF. Celui-ci a reconnu l'intérêt de mon projet et a donc accepté de m'accompagner financièrement.

F.R. : Au sortir de cette démarche, comment voyez-vous votre avenir ?

Mon objectif principal est d'être diplômée. Je rencontre régulièrement des représentants de banques du groupe BPCE, des partenaires comme la Banque de France qui sont de vrais acteurs dans la vie sociale de nos clients. Cela m'encourage pour demain.

F.R. : Le SNB vous félicite pour cette démarche courageuse et ambitieuse, il sera toujours à vos côtés.

* remplacé par le Compte Personnel de Formation (CPF) en début d'année 2015.

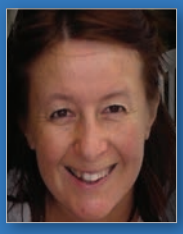
Valérie ESPERT
Salariée BPACA

Égalité hommes/femmes, Rémunération, Évaluations professionnelles, Épargne salariale, Mobilité, Droit du travail, Retraite ...

À chaque question sa réponse !

reflexes.snbbp@gmail.com

Jean-Marc WECKNER
Délégué Syndical National
06.82.11.88.77
jeanmarc.weckner@bpalc.fr



Sylviane BOUVANT
Déléguée Syndicale Nationale
06.07.57.18.00
sylviane.bouvant@bpbfc.banquepopulaire.fr

Isabelle HERBEMONT-DUPUY
Permanente Syndicale Nationale
06.21.10.42.66
snb.credit-cooperatif@orange.fr

Des femmes et des hommes au service de leurs collègues...

SNB CFE CGC
Syndicat National de la Banque et du crédit