

RÉFLEXES

LE MAGAZINE SNB/CFE-CGC GROUPE BPCE ET FILIALES



★ À L'AFFICHE

#BP #SNBCFECCG

JO PARIS 2024 : VUES DE L'INTÉRIEUR

P.5

★ BANQUES P.11
NAO 2024-2025



REGARDS

FRÉDÉRIC
GUYONNET
Président SNB/CFE-CGC
Groupe BPCE



P.20

LE RÉSEAU SOCIAL DU GROUPE BPCE ET FILIALES !

ÉDITO



JEAN-MARC WECKNER
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
SNB/CFE-CGC BP ALC

UN ÉDITO À QUATRE MAINS !

Eh oui ! Une fois n'est pas coutume, vous aurez droit pour ce magazine à un édito à quatre mains.

La raison en est toute simple : il y a des moments où il faut savoir passer le RELAIS...

Comme en athlétisme aux jeux olympiques et paralympiques qui viennent de s'achever avec ferveur à Paris !

Et parfois aussi, ce sont l'âge et la raison qui dirigent les choix...

C'est donc ce moment que j'ai choisi, après plus de 10 ans à la tête de ce magazine, pour laisser ma place à un nouveau Directeur de la Publication, ou plutôt... une Directrice de la Publication. C'est très bien pour la parité et l'alternance !

En effet, Brigitte TRAZZERA, Déléguée Nationale SNB/CFE-CGC pour la Branche des Banques Populaires et disposant de plusieurs mandats à la Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne, a accepté le passage de témoin pour continuer à faire vivre cette revue, toujours attendue par les lecteurs et lectrices salariés de nos établissements, mais aussi par les Directions !

J'ai pleine confiance en elle pour assurer la pérennité des articles, des informations, des comparaisons, des graphiques, etc... qui illustreront sans nul doute les prochains numéros.

Au moment de conclure ma part d'édito, je formule le souhait que chacune et chacun, à la place qu'il occupe, travaille en confiance et en sérénité, et que dans ce monde en mouvance perpétuelle, toutes et tous se souviennent qu'il est indispensable de vivre ensemble.

A toutes et à tous, chers lecteurs et lectrices, je vous dis : portez-vous bien et prenez soin de vous !



BRIGITTE TRAZZERA
DIRECTRICE DE LA PUBLICATION
SNB/CFE-CGC BP ALC

LE RELAIS

Chers collègues et lecteurs,

Les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris, incarnant à la fois l'unité et la performance collective, ont marqué l'Histoire. Un des moments forts que je retiens : le relais de la flamme.

Je n'ai pas choisi cet instant par hasard puisqu'en effet, c'est avec une grande émotion et beaucoup de fierté que je m'apprête à prendre le relais de Jean-Marc WECKNER en tant que Directrice de la publication de notre magazine Réflexes. Ce moment représente la continuité d'une vision commune et la transition qui honore le passé tout en se tournant vers l'avenir.

Pendant plusieurs années, Jean-Marc a su, au fil des publications, porter haut les valeurs de notre engagement syndical en ayant à cœur d'informer le plus grand nombre de lecteurs.

Il me revient désormais de poursuivre ce travail. Ce relais collectif, comme l'esprit olympique lui-même, permet qu'ensemble, à travers nos contributions, nos échanges et nos débats, nous continuions à faire vivre ce magazine d'informations tout en veillant à nourrir cette dynamique qui fait notre force.

L'année qui s'annonce sera marquée par des défis majeurs pour le secteur bancaire, entre la poursuite de la transformation numérique, l'intelligence artificielle, les évolutions réglementaires, et les enjeux sociaux qui touchent notre quotidien. Je m'engage à poursuivre le travail entrepris et veiller à ce que notre magazine reste ce qu'il est : un vecteur d'informations pour tous les salariés de toutes les entreprises du Groupe BPCE et ses filiales.

Merci à Jean-Marc pour son travail remarquable, et merci au SNB pour la confiance que m'est accordée pour continuer à faire vivre ce relais.

05

JO PARIS 2024 :
VUES DE L'INTÉRIEUR

08

IA GÉNÉRATIVE : SOUTIEN
OU DANGER POUR LES
SALARIÉS DU GROUPE BPCE ?

10

AGIR POUR LES AIDANTS,
DES SALARIÉS À BOUT DE
SOUFFLE

12

NÉGOCIATIONS ANNUELLES
OBLIGATOIRES 2024-2025

13

QUESTIONS RÉPONSES
IPBP/RSBP

14

ACCORD EGALITÉ PRO

15

L'IMPACT DE LA LOI CLIMAT
ET RÉSILIENCE SUR LE
PÉRIMÈTRE DE VOTRE CSE

16

BRANCHE BANQUE POP :
QUELQUES CHIFFRES 2023
SUR L'EMPLOI

18

COURIR CONTRE LE
CANCER AVEC LE
SNB : UNE BELLE
RÉUSSITE

20

« VISION 2030 »
LE NOUVEAU PLAN
STRATÉGIQUE DU GROUPE BPCE

22

GROUPE BPCE RESULTATS
DU 1^{ER} SEMESTRE

23

ACCORD NOT
COLLECTIF BPCE

24

LE MOT DU PRÉSIDENT

26

ITW : ANNIE ARCADE,
BRED MARTINIQUE-GUYANE



REFLEXES est imprimé en France dans une imprimerie
labélisée Imprim'vert et sur du papier certifié

RETROUVEZ VOTRE MAGAZINE
ET TOUS LES ANCIENS NUMÉROS
EN VERSION TÉLÉCHARGEABLE SUR
WWW.SNBBP.NET



REFLEXES N°32 - OCTOBRE 2024

Le magazine d'information gratuit du SNB/CFE-CGC Groupe BPCE ET FILIALES.

📍 Syndicat SNB/CFE-CGC BP - Site ODYSSEY
50, Av. Pierre Mendès France 75201 PARIS cedex13

@ reflexes.snbbp@gmail.com

🌐 WWW.SNBBP.NET

Editeur SNB/CFE-CGC Groupe BPCE. Direction de la publication Jean-Marc WECKNER. Brigitte TRAZZERA. Réalisation SNB/CFE-CGC.
Photogravures Adobe Stock. AFP. Préfecture de Police. Impression : ITF : 13 001 exemplaires.

LA REPRODUCTION, MÊME PARTIELLE, DES TEXTES OU ILLUSTRATIONS PUBLIÉS DANS CE NUMÉRO EST INTERDITE SANS L'AUTORISATION ÉCRITE PRÉALABLE DE L'ÉDITEUR.

JO PARIS 2024 : VUES DE L’INTÉRIEUR



NOÉMIE HIRN (BPALC)

« J’ai eu la chance d’exercer diverses missions sur le site de Roland Garros pendant les JO, notamment pour la finale Djoko/Alcaraz ! Ces Jeux ont également permis de merveilleuses rencontres : les spectateurs, les forces de l’ordre, les volontaires : tous réunis autour de la passion du sport. Nous avons vibré, encouragé, pleuré et surtout partagé cette expérience unique et inoubliable. »



LAURENT BONNARDEL (BPAURA)

« J’ai présenté ma candidature en automne 2023 auprès du Groupe BPCE et la bonne nouvelle m’a été annoncée en janvier. J’ai eu la fierté de porter la flamme olympique le 20 juin dernier à Montélimar, la ville où je réside et en présence de toute ma famille. Lors du briefing du matin, nous, les porteurs de flamme d’un jour, avons été mis en valeur, avec une bienveillance qui faisait plaisir à entendre. C’était notre jour ! Et si nous avons été choisis, c’est que nous avons ce petit quelque chose en plus, que l’on faisait du bien à la société ! Et que nous le méritions ! »



JEAN-YVES AGRICOL (BPMED)

« Être volontaire pour les JO Paris 2024 : une expérience unique. Des sourires, des larmes, de la convivialité, de l’empathie, de la bienveillance, des performances mais aussi des échecs. Toutes les valeurs que véhiculent le sport et bien évidemment à faire perdurer et à transposer en entreprise. »



AUXANE LE MOING (BPCE SOLUTIONS IMMOBILIÈRES)

« Les 15 premiers kms au cœur de Paris resteront à jamais gravés dans ma mémoire. L’émulation de la foule était impressionnante, le public transmettait énormément de force et d’entrain. La ville de Paris était magnifique et tout le monde respirait une grande joie de vivre communicative. L’arrivée faisait également partie des moments les plus mémorables en laissant place à une grande vague d’émotion. Je me suis sentie très heureuse et fière d’avoir pu participer à un si bel événement. C’était mon premier marathon et pas n’importe lequel, celui des Jeux Olympiques de Paris 2024. J’ai ressenti énormément d’émotion à l’arrivée et dans les jours suivants d’avoir réussi à me surpasser physiquement et mentalement. »

★ À L’AFFICHE

FRANÇOIS COURRIER (BPALC)

« L’impression d’une vague d’enthousiasme dès la cérémonie d’ouverture, relayée par les spectateurs, les animations, les volontaires présents dans le stade, une organisation carrée et une charte graphique magnifique.

Ma mission s’est déroulée au The People à Lille. Je me suis occupé du carré des supporters et de la gestion des photos avec la mascotte. Pouvoir faire connaissance et échanger avec des collègues du Groupe BPCE passionnés de Basket et de Handball a été une vraie chance. Ils ont largement contribué à rendre ce moment fabuleux. »



STÉPHANIE JARDIN (BPGO)

« Mon expérience de volontaire aux Jeux olympiques Paris 2024 a été incroyable, extraordinaire, magique ! J’ai eu la chance d’être affectée au stade de France aux départs des courses. Le stade était magnifique, avec une atmosphère magique. J’avais l’impression d’être dans le monde des téléthon, tout était violet, pastel et puis quelle ambiance ! »

GABIN SERRIERE (BPALC)

« Quel privilège d’avoir pu participer à cet évènement fantastique. Des rencontres inoubliables qui m’ont fait grandir humainement et m’ont fait voir les relations humaines et sociales autrement.

Quelle fierté d’avoir donné le sourire aux gens et d’avoir fait le maximum pour leur faire vivre la meilleure expérience possible.

Et quelle nostalgie de voir ce livre riche en émotions, en moments, en échanges, se refermer. Je retiens de ces jeux, cette énergie indescriptible que tous ceux présents pouvaient ressentir, ces étoiles dans les yeux que j’avais en me promenant dans Paris.

Merci à la BPALC et au Groupe BPCE qui m’ont embarqué dans ce mouvement de solidarité et d’appartenance à une « communauté » en tant que volontaire. »



ANTHONY PEIRIS (BPALC)

« J’ai été extrêmement heureux et fier d’avoir porté la flamme olympique. C’est un honneur pour quelqu’un comme moi, arrivé du Sri Lanka en France en 1990 en tant que réfugié. Je remercie sincèrement la Banque Populaire de m’avoir sélectionné.

C’est à la fois une reconnaissance de mon engagement professionnel et de mon engagement dans la vie associative à titre personnel. »



MARIE MAS (BPOC)

« Quand j’ai appris que les Jeux Olympiques se tiendraient à Paris en 2024, j’ai sauté sur l’occasion pour devenir bénévole. J’ai passé dix jours au Stade de France. C’était intense, et très gratifiant.

Cette expérience m’a confirmé que le sport repose sur trois valeurs essentielles : la cohésion, le partage et la tolérance. J’ai appris à ne jamais baisser les bras et à garder confiance en moi, même face aux défis. Ces Jeux resteront une aventure inoubliable pour moi, autant sur le plan humain que sportif. »



HÉLÈNE MICHEL (BPS)

« En gagnant le 8 septembre 2022 le dossard via une application, je savais que j’allais vivre une expérience sportive et émotionnelle extraordinaire.... Mais à ce point !

Tout le long du parcours j’ai été portée par les encouragements du public, des volontaires, des forces de l’ordre, ... et il en fallait beaucoup des « allez Hélène ! » car le tracé était particulièrement exigeant (surtout la côte du pavé des gardes au 29^{ème} km).

Le Marathon Pour Tous restera un souvenir inoubliable, c’était mon 4^{ème} et dernier marathon Mais quel beau finish ! »



INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE : SOUTIEN OU DANGER POUR LES SALARIÉS DU GROUPE BPCE ?



Chaque année, une étude est menée au niveau de la Branche BP sur un thème relevant de la formation professionnelle et de l'évolution des métiers bancaires. Pour la première fois, cette étude est commune à plusieurs branches professionnelles réunies au sein de l'OPCO (Opérateur de Compétences) ATLAS : BP, CE, AFB, Crédit Mutuel CIC. On comprend mieux pourquoi quand on connaît le thème retenu, celui de l'IA générative.

Le développement exponentiel des nouvelles technologies et des outils numériques a permis la facilitation des missions mais également l'automatisation de tâches répétitives. Dans notre vie professionnelle, il est devenu inimaginable de se passer d'un appareil connecté.

Le monde socio-économique demeure mouvant, nos entreprises s'y adaptent. L'IA participe à cette adaptation, ce qui explique son intégration croissante dans le secteur financier.

Au point de s'interroger : quelle est la place laissée à l'humain, tant notre quotidien bancaire a été et sera encore modifié :

- Réseaux : baisse de la fréquentation des agences, exigence accrue de la clientèle, développement du self-care
- Services Supports : réduction drastique de la quote-part des métiers pur back-office, adaptation des missions face à la digitalisation des activités à faible valeur ajoutée

L'étude qui vient d'être lancée doit éclaircir certains points :

- Détermination des métiers et activités impactés par l'IA
- Recensement des compétences requises, actuelles et futures
- Analyse du contenu des métiers
- Evolution des rôles et fonctions bancaires en lien avec l'IA
- Accompagnement des salariés dans cette transition technologique
- Adaptation des formations pour assurer une montée en compétences

La restitution de cette étude réalisée par le cabinet BERGER est prévue pour fin 2024 – début 2025.

Pour l'heure aucune visibilité sur son contenu, mais le sujet soulève plusieurs interrogations :

- Cette étude servira-t-elle à détecter des gains de productivité ? Si tel est le cas profiteront-ils aux salariés ?
- Quelles seront les conséquences économiques des investissements réalisés sur les résultats des entreprises ainsi

que sur la rémunération fixe et variable des salariés ?

- Si des métiers sont amenés à disparaître, les salariés concernés, y compris les managers, seront-ils suffisamment accompagnés pour être maintenus au sein des effectifs ?
- Jusqu’où s’appuyer sur l’IA en matière de recrutement et d’adaptabilité des métiers ?
- Comment garder un contrôle permanent sur une IA en perpétuel développement ?
- L’évolution de l’IA va-t-elle respecter en permanence les exigences réglementaires de notre secteur professionnel ?
- Sera-t-elle toujours compatible avec les actions menées en matière de RSE ?
- Des films d’anticipation ont imaginé des dérives incontrôlables de l’IA, est-ce toujours une utopie ou déjà une réalité ?

Le Groupe BPCE a lancé ces derniers mois MAIA, son tchat GPT « maison ». D’abord orienté vers des fonctionnalités primaires (accès aux informations, corrections de documents, traitement de données), ce test grandeur nature entend faciliter la prise en main de l’outil IA par un panel étendu de salariés aux métiers et fonctions variés.

Après les premiers retours, et en vue de l’élargissement des possibilités techniques mises à la disposition des usagers, des améliorations sont envisagées. Cependant, il n’y a eu pour l’heure aucune restitution publique des résultats du pilote mené.

Le Groupe BPCE ne peut pas limiter sa stratégie à la seule quête de nouvelles marges de rentabilité. Il est nécessaire d’inscrire l’utilisation de l’IA générative dans le temps, en vue d’améliorer durablement les parcours métiers et sécuriser les systèmes d’informations. Cela passe par une fiabilisation des produits utilisés et leur appropriation par les salariés impactés. Les profits attendus seraient trop modestes sans une véritable acculturation de l’IA par les collègues concernés.

L’IA ne doit surtout pas asservir les salariés. Elle doit rester un outil parmi d’autres au service de leur autonomie et de l’accomplissement de leurs (trop ?) nombreuses missions.

Sans présager des résultats de l’étude, les représentants SNB/CFE-CGC sont d’ores et déjà en veille afin d’éviter toute utilisation déviante de l’IA, à des fins purement comptables. Ils seront attentifs à ce que le déploiement inéluctable de l’IA soit raisonné.



Le principal objectif est et restera l’amélioration du quotidien professionnel comme personnel des salariés, ce qui passe par l’allègement de leur charge de travail.

LIONEL CAHET
DÉLÉGUÉ SYNDICAL
NATIONAL SNB/CFE-CGC
BRANCHE BP



AGIR POUR LES AIDANTS, DES SALARIÉS À BOUT DE SOUFFLE

Être aidant ou proche aidant c'est accompagner une personne en situation de dépendance du fait de son âge, sa maladie ou son handicap, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.

En France, on compte 11 millions d'aidants. La majorité sont des femmes et 25% des aidants seront salariés en 2030.

Demandant un investissement de tout instant, cet acte d'amour envers un proche nécessite de se démultiplier, d'improviser, de s'adapter et bien souvent au détriment de sa vie privée et professionnelle, de s'oublier, de se négliger. Nombreux sont les aidants souffrant de stress chronique, d'anxiété, de dépression, de troubles du sommeil, de fatigue physique ou qui déclenchent une maladie... mais aussi d'isolement. Cela au point qu'ils peuvent voir leur espérance de vie réduite de 15 ans et qu'un aidant sur trois décèdera avant le proche aidé.

Pourtant, il existe de nombreuses dispositions pour que l'aidant puisse souffler, avoir du répit, comme les congés de proche aidant, de présence parentale, de solidarité familiale ou le don de jours de repos. Ces congés légaux ne peuvent pas être refusés par l'employeur et, pour certains, peuvent durer jusqu'à 1 an. Il y a aussi le droit au répit permettant à l'aidant de faire une pause. Cela peut prendre la forme de séjours de vacances, d'hébergement en établissement médico-social, de relais à domicile...

Ces dispositifs sont peu utilisés par les aidants non pas par méconnaissance mais en raison de la perte financière engendrée. En effet, les congés ne sont pas rémunérés par l'entreprise mais par

l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) dont le montant est de 64,54€ par jour et limitée dans le temps, engendrant donc une perte de revenu.

Les entreprises, bien que conscientes de la problématique des aidants du fait de l'absentéisme et de la baisse de productivité que cela crée, ne s'emparent parfois pas réellement du sujet et trop peu mettent en place de véritables mesures d'accompagnement pour le salarié aidant au travers d'un accord.

Pourtant, mettre en place des mesures de complément de rémunération, de jours de congés supplémentaires, de télétravail, de plateforme dédiée etc... permettraient aux entreprises d'aider et de soulager leurs salariés, et d'en tirer les bénéfices en termes d'absences et d'activité.

Le SNB/CFE-CGC par le biais du club Handicap SNB met à votre disposition des outils pour vous conseiller et vous accompagner. Moi-même référente du Club Handicap SNB pour le le Groupe BPCE vous pouvez me contacter : CHRISTINE.GONTIER@bpmmed.fr

CHRISTINE GONTIER
BPMED



“

NOUS
ON EST POUR LE

DIALOGUE

SOCIAL!

”



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE GROUPE BPCE**

Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers



NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2024-2025

La négociation annuelle obligatoire (NAO) portant notamment sur les salaires vient de débiter. La conjonction de l'inflation qui ralentit (+1.9% en septembre 2024) additionnée à l'instabilité politique et géopolitique, entraîne un manque de visibilité pour les entreprises. Les banques sont toujours confrontées à une réglementation de plus en plus stricte, ce qui les oblige à être encore plus prudentes pour assurer leur pérennité. Le problème est qu'au bout ce sont les salariés qui pâtissent de ces contraintes.

Les mesures d'augmentation générale négociées au niveau de la Branche BP ont permis depuis 2016 d'augmenter les salaires de 6,3%. A noter que durant deux années, aucun accord n'a été trouvé avec la Direction et les salaires n'ont donc pas pu être révisés à la hausse. Rappelons qu'à cette époque, les salariés des Banques Populaires s'étaient très peu mobilisés pour la défense de leur salaire. Ces années sans accord et sans augmentation générale n'ont pas été compensées les années suivantes.

En moyenne, 80% des salariés ne font pas grève dans la Branche Banque Populaire lorsqu'il y a un appel à mouvement social. Notre expérience, nous a donc amené à reconsidérer notre stratégie. Il vaut donc mieux trouver un accord et faire évoluer positivement les salaires chaque année plutôt que de faire une année à blanc non compensée.

Aux mesures d'augmentation générale sont venues s'ajouter les mesures d'augmentations individuelles, lesquelles sont négociées dans chaque banque régionale, soit 15,3% d'augmentation individuelle cumulée depuis 2016.

Avec ces deux mesures (hors primes) nous avons réussi tant bien que mal à contenir l'inflation de 18,7 % (en cumulé depuis 2016).

La NAO 2025 est une négociation qui s'annonce compliquée. Comme déjà évoqué, l'inflation ralentit fortement. Les résultats des BP Régionales ne sont pas, dans l'ensemble, aux attendus. Viennent s'ajouter à cela les intentions de BNP Paribas, de Société Générale et du LCL de ne pas augmenter les salaires de façon générale en 2025.

A noter que nous avons réussi à faire évoluer les salaires des chargés de clientèle toutes catégories : Part, Pro, Entreprise, Patrimoine et des Directeurs d'Agence bien plus vite que la moyenne des augmentations obtenues.

C'est à l'issue des NAO dans les Caisses d'Épargne et des Banques Populaires que la Communauté BPCE et GFS fermeront la marche des NAO. Les deux Branches BP et CE donneront le « La » pour ces entités.



Nous vous tiendrons informés du déroulé des négociations qui vont s'étaler de septembre à décembre.

FRÉDÉRIC GUYONNET
PRÉSIDENT NATIONAL
SNB/CFE-CGC
ET DU SNB GROUPE BPCE



QUESTIONS RÉPONSES IPBP/RSBP

Brigitte TRAZZERA : Emmanuel LAVENTURE, tu es administrateur SNB/CFE-CGC à l'IPBP (Institution de Prévoyance Banque Populaire) et au RSBP (Retraite Supplémentaire Banque Populaire) depuis 2016. Tu viens d'achever ton mandat à la présidence paritaire de ces instances avec Monsieur Yves BREU pour la mandature 2020-2024. Quel est ton ressenti sur la gestion paritaire ?

EL : Rappelons que la gestion paritaire, c'est de la co-gestion par un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés. Ce paritarisme à l'IPBP permet un dialogue social de qualité sans hiérarchie, avec de l'écoute en réunion de Conseil d'administration (CA) et du respect entre représentant des salariés et représentant des entreprises.

Les travaux des administrateurs ont été réalisés dans la bienveillance avec des remarques constructives dans l'intérêt du salarié mettant au centre des débats la protection du salarié et la pérennité de l'Institution.

BT : Quel est selon toi un point essentiel qui permet un fonctionnement harmonieux en conseil d'administration à l'IPBP ?

EL : Nous nous sommes engagés à mettre à disposition, lors de la mandature 2020-2024, les documents auprès des administrateurs au moins 8 jours avant une réunion de conseil. C'est une marque de respect des administrateurs qui permet d'avoir le temps d'effectuer des recherches sur des sujets techniques et d'avoir des échanges entre eux avant un CA.

BT : Peux-tu me donner l'évolution qui t'a le plus marquée sur la dernière mandature en retraite supplémentaire ?

EL : C'est l'ouverture aux versements volontaires du contrat RSBP avec une tarifi-

cation appropriée sur les cotisations de 0,75% (5% auparavant). C'est une offre qui est complémentaire aux versements volontaires en PERCOL (Plan d'Épargne Retraite Collectif) de Natixis Interépargne. En effet ce dernier fonctionne avec des Unités de Comptes tandis que le RSBP fonctionne comme un fonds euros (assurance-vie). Un simulateur de versements volontaires est en ligne sur le site www.BP-preventio.org, accessible sans condition d'âge, pour mieux se projeter. Rappelons que le RSBP est composé de 18 administrateurs dont 9 représentants les salariés. Le SNB-CFE/CGC dispose de quatre sièges et son représentant a été réélu pour la mandature 2024-2028 à la présidence paritaire avec Monsieur Dominique WEIN, représentant des employeurs.

BT : Idem que pour la retraite supplémentaire, peux-tu me communiquer l'évolution qui t'a le plus marquée en prévoyance sur la dernière mandature ?

EL : Nous avons dû faire face à la période COVID. C'est la réactivité de l'institution qui a mis en place le maintien de la protection du salarié et de sa famille, en donnant la possibilité aux salariés de cotiser sur un salaire temps plein quand ils sont en temps partiel choisi mais aussi en temps partiel subi (temps partiel thérapeutique par exemple). Cette possibilité existe aussi en retraite supplémentaire.

EMMANUEL LAVENTURE
ADMINISTRATEUR SNB/CFE-CGC
IPBP/RSBP



BRIGITTE TRAZZERA
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
BRANCHE BP SNB/CFE-CGC



ACCORD EGALITÉ PRO

Le SNB/CFE-CGC engagé pour une stricte égalité entre femmes et hommes salariés de la Branche BP

Comme promis dans notre dernier numéro, nous vous donnons les suites de la renégociation de l'accord Egalité Pro Branche BP.

Après 3 séances de négociations, le SNB a pu faire évoluer le texte initial sur certains points :

- **Article 4.2** : « les entreprises sont encouragées à mettre en place des dispositifs de formation et/ou sensibilisation à destination des managers qui interviennent de manière significative dans le processus de recrutement ». « Pour un poste à pourvoir, le panel devra comprendre au moins un.e candidat.e du sexe sous représenté dans le métier considéré. »
- **Article 6.2** : « les entreprises veillent à ce que les temps partiels ne constituent pas un frein à l'évolution de carrière. A cette fin, elles garantissent aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés à temps plein, à qualification et ancienneté égales. »
- **Article 7.1** : « les entreprises accorderont le congé de paternité et d'accueil de l'enfant aux couples homosexuels masculins afin de leur faire bénéficier des mêmes droits que les couples hétérosexuels et les couples homosexuels féminins. »
- **Article 7.2** : « l'entreprise informe le ou la salarié.e du lieu d'affectation au moins 1 mois avant la date de reprise après un congé maternité, d'adoption

ou parental à temps plein. »

- **Article 9.1** : « les entreprises se fixent comme ambition de faire progresser la mixité, notamment au sein du métier de directeur d'agence. Afin d'y parvenir, elles s'engagent à tendre vers un taux de 45% de directrices d'agences sur les nouvelles nominations entre 2024 et 2026. »

En syndicat responsable, le SNB/CFE-CGC a décidé de signer le texte proposé. Si les avancées sont mineures, elles ont le mérite d'exister. Le souci principal vient des écarts constatés entre les entreprises de la Branche. Comme pour les NAO, le manque d'action des « mauvais élèves » vient pénaliser celle des bons.

Ce nouvel accord de Branche est une étape. Chaque entreprise doit désormais le décliner en interne, à l'appui des données communiquées dans les commissions Egalité Pro.

Vos représentants SNB/CFE-CGC vont s'emparer du sujet et seront force de propositions dans un seul but : arriver à une stricte égalité de traitement entre femmes et hommes au sein de toutes les entreprises de la Branche BP.

LIONEL CAHET
DÉLÉGUÉ SYNDICAL
NATIONAL SNB/CFE-CGC
BRANCHE BP



L'IMPACT DE LA LOI CLIMAT ET RÉSILIENCE SUR LE PÉRIMÈTRE DE VOTRE CSE

Depuis 2021, la Loi Climat et Résilience impose aux grandes entreprises de faire état des conséquences environnementales de leur activité.

Ces informations doivent être communiquées lors des séances plénières du CSE à l'occasion des consultations suivantes :

- Orientations stratégiques
- Politique sociale
- Situation économique et financière
- Tous les projets d'aménagement, travaux, transformation, etc

Ces éléments peuvent être présentés soit à la Commission Environnement ou à la Commission RSE (Responsabilité sociale/sociétale des entreprises) dans les établissements qui en sont dotés.

Au sein de la plupart des entités de la Branche BP, rien n'est prévu.

Pour le bon respect de la loi, un certain formalisme doit être respecté. A savoir : la présentation des conséquences sur l'environnement des mesures prises ou de la stratégie de l'entreprise lors de chacune des consultations citées ci-dessus.

Vous pouvez retrouver ces dispositions :

- Dans l'Accord National Interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social (disponible sur le site internet Légifrance)

- Dans le Code du Travail : Article L. 2312-8

Par ailleurs, depuis 2022, les informations environnementales obligatoires doivent être mises en ligne dans la BDESE* (base de données économiques, sociales et environnementales) tel que le prévoit l'article R 2312-9 du code du travail.

Vous l'aurez donc compris, la RSE, qui désigne la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable, est un engagement fort du SNB/CFE-CGC. Tous les élus doivent s'emparer de ce sujet et en faire un levier de développement.

Référente RSE pour le Groupe BPCE vous pouvez me contacter :

SANDIE.SURRE@groupebps.fr 📧



SANDIE SURRE
DÉLÉGUÉE SYNDICALE
SNB/CFE-CGC BPSUD



BRANCHE BANQUE POPULAIRE : QUELQUES CHIFFRES 2023 SUR L'EMPLOI

Effectifs

32 001 salariés inscrits au 31 décembre

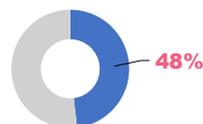
93% de salariés en CDI

60% de femmes parmi les CDI

1 859 contrats d'alternance



Taux d'encadrement



Taux de féminisation de l'encadrement

Promotions

4 280 salariés promus



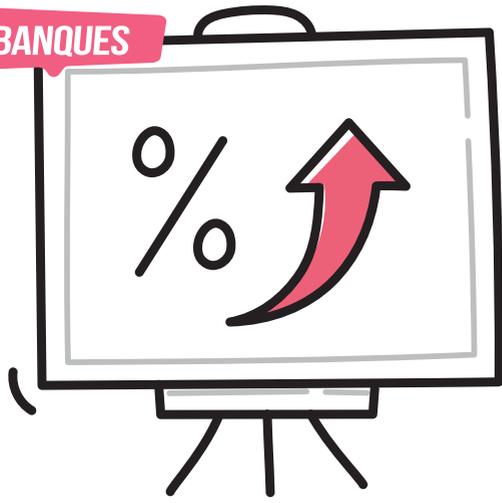
Recrutements

2 930 recrutements en CDI

15% issus des transformations de contrats



★ BANQUES



Rémunération

1 355 millions d'€ de masse salariale

46 913 € de rémunération moyenne

8 263 € d'intéressement et de participation



Formation

110 millions d'€ de dépenses de formation

8,1% de la masse salariale consacrée à la formation

45 heures de formation par salarié formé

Conditions de travail et vie des salariés

112 millions d'€ consacrés à l'amélioration des conditions de travail

139 millions d'€ de prestations de retraite

40 millions d'€ de prestations de santé et de prévoyance

FRÉDÉRIC GUYONNET
PRÉSIDENT NATIONAL
SNB/CFE-CGC
ET DU SNB GROUPE BPCE



★ BANQUES



COURIR CONTRE LE CANCER AVEC LE SNB : UNE BELLE RÉUSSITE !

Dans le cadre d'Octobre Rose, le SNB/CFE-CGC est fier d'avoir constitué et financé la participation d'équipes d'adhérents et sympathisants aux courses Odyssea à Marseille les 14 et 15 septembre et à Paris les 5 et 6 octobre 2024, dont les bénéficiaires sont entièrement destinés à la lutte contre le cancer du sein.

Premier syndicat engagé pour la recherche contre le cancer

Déjà engagé au sein des entreprises pour assurer le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des salariés malades ou aidants, en proposant une action «hors les murs» des entreprises au travers de la lutte contre le cancer, le SNB/CFE-CGC affirme son engagement sociétal au côté des salariés.

Solidarité et inclusion

Dans la continuité des actions de solidarité et d'inclusion, valeurs chères au SNB/CFE-CGC, cette initiative est impulsée par notre Club Handicap. Un groupe de travail dont les membres réfléchissent et travaillent sur la place et l'intégration des personnes en situation de handicap au sein des entreprises du secteur bancaire.

Mobilisation et convivialité

Pour l'édition marseillaise, la mobilisa-

tion de nos adhérents, en particuliers au sein de la Banque Populaire, nous a permis de remporter la seconde place au Challenge Entreprise, en nombre de participants.

A Paris, les collègues portant les couleurs du SNB ont vécu une édition d'Odyssea tout aussi fédératrice et conviviale.

Un grand merci aux bénévoles et aux participants qui ont fait de cette expérience une vraie réussite !

CLAIRE DUNAND
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
SNB/CFE-CGC



ENQUÊTE SNB

RISQUES PSYCHOSOCIAUX RÉPONDRE C'EST AGIR !

DU
10.10 > 10.11

RÉPONDEZ
À L'ENQUÊTE



Votre participation est totalement anonyme

STRESS



CLIQUEZ ICI POUR RÉPONDRE

[HTTPS://S1.SPHINXONLINE.NET/SURVEYSERVER/S/SEXTANT_2/CLUBBRPSSNB/QUESTIONNAIRE.HTM](https://s1.sphinxonline.net/surveyserver/s/sextant_2/clubbrpssnb/questionnaire.htm)

LE SNB/CFE-CGC ORGANISE SA 5^{ÈME} ENQUÊTE SCIENTIFIQUE NATIONALE SUR LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX, LE STRESS ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL. GRÂCE À VOS RÉPONSES, LE SNB POURRA METTRE DES OUTILS ADAPTÉS À LA DISPOSITION DE VOS REPRÉSENTANTS DANS VOTRE ENTREPRISE AFIN DE TRAVAILLER CONCRÈTEMENT À L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL...



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT**

Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers



« VISION 2030 » LE NOUVEAU PLAN STRATÉGIQUE DU GROUPE BPCE

Le Groupe BPCE a présenté courant juin son plan stratégique « VISION 2030 », projet ambitieux conçu collectivement, pour guider la croissance et le développement du Groupe au cours des prochaines années.

Le Groupe BPCE s'appuie sur une riche histoire. La Caisse d'Épargne a été créée en 1818, la Banque Populaire en 1878, et Natixis (anciennement Crédit National) fête ses 100 ans. Fondé en 2009, le Groupe BPCE a connu 15 ans de transformation et de simplification, se distinguant par son caractère coopératif et multimarques.

Présenté par le Président du Directoire Nicolas NAMIAS, ce plan repose sur trois piliers développés en trois temps : des décisions prises dès 2024 visant à atteindre des objectifs chiffrés à horizon 2026 et s'inscrivant pleinement dans le cap donné pour 2030. Une manière de réaffirmer la responsabilité qui incombe au dirigeant de proposer une vision à long terme et d'avoir une exigence.

1. Forger la croissance du Groupe sur le temps long : être un leader, ouvert et performant

Le Groupe BPCE vise entre autres à devenir en France la banque d'un Français sur quatre, la 1^{ère} banque des professionnels et des entreprises, en Europe un leader des services financiers, dans le monde un acteur incontournable au service de modèles économiques plus durables.

Il souhaite également acter des partenariats permettant d'amplifier son modèle de croissance et capitaliser sur sa performance coopérative.

2. Donner à ses clients confiance en leur avenir : proposer des solutions sur le logement, la compétitivité des territoires et la protection des biens et des personnes.

Cela s'appuiera notamment sur la simplification des modèles relationnels grâce au meilleur de l'humain et du digital, augmentés par l'Intelligence Artificielle.



3. Exprimer sa nature coopérative : le Groupe BPCE souhaite mettre en avant la fierté et la force des multiples visages qui le compose et leur impact positif qui marque la vie de millions d'ambassadeurs salariés et clients.

Il s'agit de conjuguer les forces des marques puissantes et complémentaires, des maisons territoriales de plein exercice, des expertises différenciantes dans le but de créer de la valeur, une manière de valoriser toutes les marques et expertises du Groupe.

Cet impact positif se veut être accessible à tous, clients, territoire, société, collaborateur et administrateur.

Des investissements transformationnels cumulés de 1 milliard d'euros sont prévus pour 2025-2026 afin d'atteindre un résultat net (RN) part du groupe de 5 milliards d'euros.

Nicolas NAMIAS a insisté sur le fait que le succès de ce plan dépend de la mobilisation de ses 100 000 collaborateurs rappelant que les collaborateurs sont salariés de leur entreprise et du Groupe, ils portent les 2 trajectoires, les 2 visions.

Le Groupe met en avant la formation, les parcours transversaux et l'utilisation de l'intelligence artificielle pour simplifier

les modèles de métiers et améliorer la qualité de vie au travail.

Par la trajectoire posée pour 2026, ses ambitions prévoient une croissance soutenable des métiers avec un taux de croissance annuel moyen du Produit Net Bancaire (PNB) entre 2024 et 2026 supérieur à 5%. Cette dynamique de développement est associée à une maîtrise des risques.

La solvabilité attendue, aux meilleurs standards européens, prévoit un ratio CET1 visé supérieur à 15,5% et un ratio TLAC/MREL subordonné supérieur à 25,5%.

En conclusion, ce plan stratégique « VISION 2030 » est une feuille de route ambitieuse visant à pérenniser et renforcer la position du Groupe BPCE en tant que leader dans le secteur bancaire. Avec une vision collective et une mobilisation de tous ses collaborateurs, le Groupe BPCE se lance dans une nouvelle phase de croissance et de transformation.

BRIGITTE TRAZZERA
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
BRANCHE BP SNB/CFE-CGC





GROUPE BPCE RESULTATS DU 1^{ER} SEMESTRE

Le Groupe BPCE a publié ses résultats du 1^{er} semestre au courant de l'été.

Ces résultats sont en hausse grâce à l'activité commerciale soutenue dans les Banques Populaires et Caisses d'Épargne Régionales sur les activités banque mais aussi sur celles de l'assurance. Les autres métiers produisent quant à eux également de bons résultats.

Si le début d'année a été inflationniste, la période actuelle montre que celle-ci est plutôt à la baisse, couplée également à une relative baisse des taux, de bon augure pour les futurs acquéreurs de biens immobiliers, notamment pour les primo-accédants.

Les banques et les caisses disposent aujourd'hui de marges au niveau du coefficient emploi/ressources, leur permettant ainsi de voir l'avenir un peu plus sereinement.

Chiffres clés du Groupe :

- Produit Net Bancaire : 11,4 Mrds
- Résultat Brut d'Exploitation : 3,2 Mrds
- Résultat Net : 1,7 Mrds
- Marge Nette d'Intérêt : 3,5 Mrds

Le coût du risque est quant à lui en hausse de 41% et reflète la position du Groupe dans l'économie mais aussi dans sa politique prudente de provisionnement. Le ratio de solvabilité est élevé à 15,6% et un ratio de liquidité qui dépasse largement le ratio réglementaire de 100% puisqu'il se situe à 149%.

Ces résultats sont donc le reflet d'un groupe bancaire en bonne santé dont le monde entier a entendu parler lors des jeux olympiques et paralympiques de Paris où il fût « Partenaire PREMIUM ».

Une belle réussite et une belle fierté !

JEAN-MARC WECKNER
ADMINISTRATEUR SALARIÉ
SNB/CFE-CGC BPALC



ACCORD NOT COLLECTIF BPCE

Les Pôles Solutions et Expertises Financières, Assurance, Digital et Paiements, Technologies et Opérations, les directions fonctionnelles de BPCE SA, d'une part, ainsi que les métiers de Gestion d'actifs et de fortune et de Banque de grande clientèle réunis au sein de « Global Financial Services » (GFS) sont concernés par ce nouvel accord.

L'accord initial de télétravail a pris fin le 30 septembre 2024. Le SNB a pris part aux négociations puis a signé le nouvel accord de télétravail qui s'applique à compter du 1er octobre 2024. Les nouveautés concernent notamment les jours fériés (3), les frais (11) ainsi que les aidants (13). Ce dernier point a d'ailleurs été proposé par le SNB/CFE-CGC.

Voici le résumé des principales mesures.



| | | |
|---|---|---|
| <p>01 2 JOURS DE PRÉSENCE MINIMUM PAR SEMAINE</p> <p>Deux jours par semaine minimum de présence sur site. Le choix des jours peut être libre et/ou défini par votre manager.</p> | <p>02 10 JOURS PAR MOIS OU 30 JOURS PAR TRIMESTRE</p> <p>Selon que vous êtes au mensuel ou au trimestre, vous bénéficiez de 10 ou 30 jours maximum de télétravail.</p> <p>Pas de télétravail exclusif.</p> | <p>03 JOURS FERIES</p> <p>lorsque la semaine intègre un jour férié celui-ci est considéré comme un jour sur site.</p> |
| <p>04 MODALITES PRATIQUES</p> <p>Ni régularité, ni droit acquis sur des jours fixes.</p> <p>Le télétravail s'effectue par journée entière sauf cas spécifiques définis. Certains métiers en sont exclus de manière permanent ou ponctuellement.</p> | <p>05 MANAGER</p> <p>Il peut fixer des jours de présence requis sur site, définir un nombre minimum de salariés physiquement présent par jour, aménager temporairement le nombre de jours de télétravail selon les besoins de l'activité et en les justifiant.</p> | <p>06 DÉCLARATION ET AJUSTEMENTS</p> <p>Déclaration dans l'outil au plus tard le 3ème vendredi du mois précédent pour le mois suivant. Le salarié peut ajuster ses jours de présence jusqu'à 48h ouvrés. Idem pour le manager si impératifs opérationnels liés à l'activité.</p> |
| <p>07 NOUVEAUX EMBEAUCHES ET MOBILITES</p> <p>Cinq jours maximum de télétravail par mois ou 15 jours par trimestre pendant les 6 premiers mois suivant la date d'intégration dans le poste. Même nombre de jours de télétravail pour les salariés en mobilité.</p> | <p>08 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP</p> <p>Afin de compenser le handicap, le télétravail peut-être aménagé temporairement sur préconisation du médecin du travail et sous réserve de la validation de la Direction des Ressources Humaines.</p> | <p>09 FEMMES ENCEINTES</p> <p>Un assouplissement des conditions d'application de l'accord pourra être mis en place sur préconisation du médecin traitant dès la connaissance de la grossesse par l'Entreprise.</p> |
| <p>10 EQUIPEMENTS</p> <p>Ils sont financés par l'Entreprise (fauteuil, mobilier...) à hauteur de 50% du coût d'achat, remboursé sous forme de prime (majorée de 23%). Ces équipements acquis restent la propriété intégrale du salarié.</p> | <p>11 FRAIS</p> <p>Ils sont pris en charge par l'entreprise à hauteur forfaitaire de 3,25 euros nets par jour entier de télétravail, dans la limite annuelle de 325 euros.</p> <p>En cas de demi-journée de télétravail, cette indemnité est proratisée.</p> | <p>12 TITRES RESTAURANTS</p> <p>Ils prennent comme base les déclarations dans l'outil dans la limite de 10 par mois sauf cas spécifiques (préconisation médicale temporaire de télétravail) et en cas de situation exceptionnelle collective.</p> |
| <p>13 LES AIDANTS</p> <p><u>Proposition innovante du SNB/CFE-CGC :</u> Octroi de 15 jours supplémentaires par année civile qui pourront être posés par journées entières ou par demi-journées si elles sont accolées à un demi congé (CP, RTT...).</p> | | |

FRÉDÉRIC GUYONNET, PRÉSIDENT DU SNB/CFE-CGC

LE MOT DU PRÉSIDENT

Voilà déjà quelques semaines que la rentrée scolaire a eu lieu. Pour les enfants et les étudiants, c'est une nouvelle année qui débute. Pour les salariés du Groupe BPCE, septembre et octobre marquent la continuité d'une année et le début de la dernière partie de l'exercice comptable.

Dans les Banques Populaires Régionales, nous mettons les bouchées doubles pour finir au mieux l'année commerciale. Dans les services de BPCE tous les symboles des JO de Paris 2024 sont retirés en veillant toutefois à maintenir la flamme allumée...

Nous nous apprêtons à accueillir des centaines de nouveaux salariés dans le Groupe BPCE, notamment ceux en provenance de la Société Générale avec le rachat de SGEF. Le Groupe BPCE reste en mouvement avec de nouveaux projets annoncés.

Pour le SNB, la période des Négociations Annuelles Obligatoires s'ouvre. Nous devons négocier les futures mesures salariales, les mesures d'égalité professionnelles et les avantages au bénéfice du personnel, tant au niveau de la Branche qu'au niveau de chaque entité du Groupe.

Dans son plan stratégique Nicolas NAMIAS souhaite que la Groupe BPCE marque la vie de ses salariés. Les NAO 2025 et les suivantes seront autant de belles occasions qu'il faudra saisir.

Le déploiement de l'Intelligence Artificielle se poursuit avec des systèmes informatiques de plus en plus complexes. Nous commençons déjà à voir les impacts que ces 2 éléments auront sur l'emploi dans le secteur bancaire et dans le Groupe BPCE plus précisément. Les mé-

tiers de back-office seront les plus impactés. Le Groupe BPCE n'aura pas le choix que de continuer à optimiser le moteur de nos entreprises : l'informatique.

C'est sur tous ces sujets que le SNB travaille pour cette fin d'année, sans oublier l'ouverture de chantiers sur la réorganisation du travail (télétravail, semaine de 4 jours, etc...)

Novembre marquera aussi un moment important pour le SNB, puisque notre syndicat fêtera ses 80 ans d'existence ! Grâce à toute l'expérience que nous avons engrangé durant ces 80 dernières années, le SNB, **seul syndicat spécialisé dans le secteur bancaire**, continue d'être en avance sur tous les sujets impactants.

Cette dynamique d'anticipation permet de mieux préparer les sujets et obtenir des avancées probantes au bénéfice des salariés. Le fait que notre syndicat est focalisé sur les activités de la banque, du crédit et de l'immobilier, le SNB se spécialise d'autant plus sur les sujets propres à notre secteur.

Il est toujours important de se rappeler d'où l'on vient et pourquoi le SNB a été créé afin de savoir où l'on va. Notre seule priorité : les salariés des groupes bancaires.

LE RÉSEAU SOCIAL DU GROUPE BPCE !



DES ÉLUS DU SIÈGE
COMME DU RÉSEAU

DES EXPERTS
ET DES JURISTES
SPÉCIALISÉS

UN SYNDICAT, LIBRE,
APOLITIQUE, INDÉPENDANT
ET CONSTRUCTIF

LE 1^{ER} SYNDICAT
DE LA
PROFESSION BANCAIRE

**NOTRE PRIORITÉ
C'EST VOUS !**

**REJOIGNEZ
LE SNB/CFE-CGC BPCE
WWW.SNBBP.NET**



**LE SNB FÊTERA SES 80 ANS
D'EXISTENCE !
LE SNB, SEUL SYNDICAT
SPÉCIALISÉ DANS LE
SECTEUR BANCAIRE
CONTINUE D'ÊTRE EN
AVANCE SUR TOUS LES
SUJETS IMPACTANTS.**

Adhérez !



FRÉDÉRIC GUYONNET
PRÉSIDENT NATIONAL
SNB/CFE-CGC
ET DU SNB GROUPE BPCE



ANNIE ARCADE, BRED MARTINIQUE-GUYANE INTERVIEWÉE PAR FLAVIE VERCOUTERE

FV : Bonjour Annie, pourrais-tu te présenter ? Quelle est ta situation professionnelle aujourd'hui à la BRED Martinique ?

AA : Bonjour Flavie.
J'ai récemment été nommée Responsable de Section Syndicale SNB à la BRED Martinique-Guyane. J'occupe en parallèle un poste de technicienne Back Office au commerce extérieur depuis cinq années. Au cours de ma carrière, j'ai travaillé dans différents services et à différents postes au sein de la banque.

FV : A quel moment et avec quelle motivation as-tu décidé de t'engager en tant que Responsable de Section Syndicale ?

AA : C'est ma rencontre à la BRED boulevard du Général de Gaulle au mois d'avril avec toi Flavie qui a tout changé. Vous faisiez, avec 3 autres Délégués Nationaux, Brigitte, Frédéric et Lionel, la visite des agences et services centraux.

La présentation du Syndicat National de la Banque et du Crédit, les avantages qu'offre le SNB à ses adhérents ainsi que les opportunités en formation, et le réseau qu'il offre à ceux qui souhaitent s'engager et accompagner les collègues de la banque, sont autant d'arguments qui m'ont donné envie de me lancer dans cette aventure.

FV : Tu as eu, comme tous les salariés de la BRED Martinique-Guyane, la visite de nos responsables nationaux du SNB et des élus de la BRED Métropole. Quels

ont été vos sujets de discussion ?

AA : Lors de leur visite, nous avons principalement échangé sur les salaires rapportés notamment au coût de la vie en Martinique. Un autre sujet central était les conditions de travail qui sont fortement dégradées sur la région.

Mais ce qui m'a également plu, c'est de trouver des représentants à l'écoute, disposés à comprendre les contraintes relatives à notre région.

FV : Quelles sont aujourd'hui les attentes de tes collègues, eu égard à la présence syndicale du SNB ?

AA : Aujourd'hui, nombreux sont les collaborateurs en souffrance, que l'on ne veut pas voir, que l'on ne veut pas considérer, ou que l'on refuse d'entendre.

Certains m'ont fait part de leur désarroi et d'autres m'ont dit vivre les plus « mauvaises années de leur vie professionnelle ».

Et bien que désabusés pour bon nombre, ces collègues m'ont laissé entendre espérer le syndicat providentiel, motivant, un leader sur lequel ils aimeraient pouvoir s'appuyer pour être accompagnés.

Certains sont démotivés et renoncent à s'engager quand d'autres envisagent, voire même annoncent, leur démission.

Leurs attentes sont fortes : se faire entendre, être écoutés, être mieux pris en compte parce qu'ils travaillent et participent aux résultats de la banque en œuvrent pour sa réussite.

J'espère pouvoir me rendre en Guyane à la rencontre de mes collègues pour connaître leurs attentes et tenter d'y répondre au mieux, avec eux bien entendu.

FV : Et le mot de la fin ?

AA : Même si la tâche ne s'annonce pas facile, je souhaite vraiment que le SNB Martinique que je m'attèle à édifier répondra aux aspirations des collègues et qu'avec eux, nous puissions faire de la banque un pôle plus attractif où il fait bon travailler.

Avec ma volonté et l'appui des représentants, juristes, formateurs du SNB, des membres de la section BRED Métropole, nous saurons nous donner les moyens pour réussir.

Voilà donc nos espérances à toutes et à tous pour le SNB Martinique-Guyane. Alors je vous dis à bientôt...

ANNIE ARCADE
SNB/CFE-CGC
BRED-MARTINIQUE GUYANE



FLAVIE VERCOUTERE
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
BRANCHE BP SNB/CFE-CGC



DES EXPERTS À VOTRE ÉCOUTE !

FRÉDÉRIC GUYONNET
PRÉSIDENT NATIONAL SNB/CFE-CGC
ET DU SNB GROUPE BPCE
06 83 52 76 75
FREDGUYONNET@HOTMAIL.COM



LIONEL CAHET
DÉLÉGUÉ SYNDICAL NATIONAL
SNB/CFE-CGC BRANCHE BP
06 74 15 86 91
LIONEL.CAHET@GROUPEBPS.FR



BRIGITTE TRAZZERA
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
SNB/CFE-CGC BRANCHE BP
06 42 24 29 23
BRIGITTE.TRAZZERA@BPALC.FR



FLAVIE VERCOUTERE
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
SNB/CFE-CGC BRANCHE BP
06 66 07 46 16
FLAVIE.VERCOUTERE@BPAURA.
BANQUEPOPULAIRE.FR



H'SOUNA BENSALAH
DÉLÉGUÉ SYNDICAL
SNB/CFE-CGC BPCE SI
ET COMMUNAUTÉ BPCE
03 90 41 80 18
HSOUNA.BENSALAH@IT-CE.FR



MARIE-SOPHIE LESTEVEN KUJACZ
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
SNB/CFE-CGC COMMUNAUTÉ BPCE
06 88 61 87 26
MARIE-SOPHIE.LESTEVEN@BPCE.FR



MORGANE LITOUX
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
SNB/CFE-CGC NATIXIS
07 87 77 11 42
MORGANE.LITOUX@NATIXIS.COM



LAURENCE RIVIERE
DÉLÉGUÉE SYNDICALE NATIONALE
SNB/CFE-CGC COMMUNAUTÉ BPCE
06 03 73 61 84
LAURENCE.RIVIERE@BPCE.FR



**COMPTEZ SUR VOS ÉLUS SNB AU QUOTIDIEN, POUR VOUS INFORMER
ET AGIR AU BON MOMENT, DANS VOTRE INTÉRÊT.
ILS ONT À COEUR DE NÉGOCIER LES CHANGEMENTS À VENIR
ET DE DÉFENDRE VOS DROITS !**



**SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE
GROUPE BPCE**
1er syndicat de la Banque, de la Finance et du Crédit !