

La Banque Postale : Mémento 2023 des droits existants ou à acquérir





Edito et présentation de votre équipe	3
Nos priorités pour la mandature 2023-2027	4
Rémunération	6
Temps de travail et repos	10
Prévoyance	14
Panorama chiffré de La Banque Postale	20
La retraite comme symptôme d'un choix de société	24
Le groupe LBP au sein du groupe CDC	30
Quels textes pour quels droits ?	32
Conditions de travail, et articulation vie personnelle et professionnelle	34
Formation professionnelle, GEPP et mobilité choisie	36
Activités sociales et culturelles	40
Calendrier des vacances scolaires 2023-2024	42
Nous contacter, se syndiquer	44

Ce livret a vocation à recenser les informations utiles sous une forme très synthétique (et donc forcément non exhaustive, notamment concernant la situation des fonctionnaires mis à disposition de LBP) pour mieux connaître LBP ainsi que vos droits actuels et revendications à de nouveaux droits.

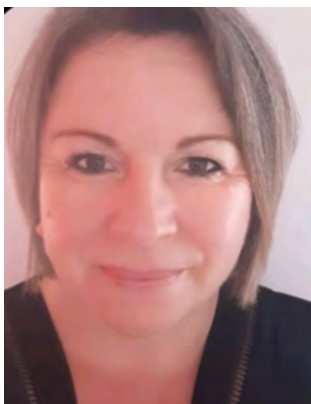
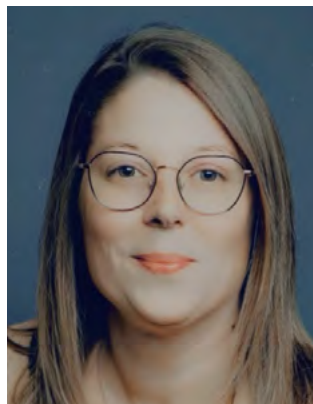
Edito

La CGT se bouge, avec et pour vous, pour faire évoluer vos droits au sein de LBP ainsi qu'au sein du Groupe CDC : notre trio gagnant construire ensemble le cahier des revendications, vous informer, vous défendre.

La CGT a également à cœur de porter les sujets environnementaux au sein des organisations de travail afin de voir comment chaque salarié s'inscrit au regard de cette thématique et comment il peut prendre part au débat et à la mise en œuvre en interne autrement que par le canal interne « très normé ».

Votre équipe

Pour porter votre voix, vous pouvez compter sur notre dynamisme et implication : une photo de quelques-unes de ces forces vives ! Présents sur les sites de Biome et Sèvres à Paris, sur Issy Cœur de ville, sur Limoges, sur Nantes...



Nos priorités pour la mandature 2023-2027



Le cahier revendicatif CGT des salariés de LBP (Ça rime !)

En plus des [repères revendicatifs confédéraux](#) (notamment celui relatif au [pôle financier public](#)) et [fédéraux de la FAPT](#) (Fédération CGT des activités postales et de télécommunication), voici ci-dessous les principales revendications propres à LBP non exhaustives et à compléter avec vous :

Thématique	Libellé des revendications
Salaire & qualifications	<ul style="list-style-type: none"> -mettre en place une politique d'attribution des augmentations fixe et variable avec des conditions d'attribution objectives et la possibilité d'une saisine d'une commission de recours -aligner les intérêts entre les salariés, les instances dirigeantes et l'actionnaire dans la redistribution du résultat -privilégier la redistribution des résultats du groupe aux salariés sous forme de salaire -revoir le catalogue des compétences et le lien avec les fiches de postes - en cas de mobilité liée à une mésentente entre personnes, faire en sorte que l'ancien manager ne puisse contribuer à la décision du variable afin d'éviter les « double peines »
Prévoyance	<ul style="list-style-type: none"> -augmenter la part de la prévoyance financée par LBP (50% du financement étant le minimum prévu par le code du travail) -revoir le périmètre des actes couverts par la mutuelle : lancer une consultation afin de recueillir les besoins des salariés -réflexion sur les proches aidant : comment la prévoyance peut-elle soutenir les salariés ? (volant de congés financés par la prévoyance, conseils...) -solidarité intergénérationnelle : au-delà d'une certaine ancienneté, permettre aux retraités de continuer à bénéficier de la mutuelle à un tarif abordable et négocié avec les partenaires sociaux (et sans prise en considération de la situation de santé). Actuellement, le retraité peut en effet adhérer à la mutuelle dans les 6 mois mais le tarif varie en fonction des niveaux de garantie : la retraite est ainsi source de rupture dans l'accès aux soins du fait du financement sur une base non collective inter générationnelle. Alors que ces salariés ont contribué à l'entreprise, leur permettre de maintenir un même accès aux soins est un minimum pour une banque citoyenne prenant soin de ses seniors.
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> -effectuer une étude pour identifier les effectifs manquant au regard de la charge de travail de chaque direction : répartition de cette charge, remplacement des personnes en retraite ou absentes (maladie, maternité, adoption, mi-temps thérapeutique...) -impliquer la gouvernance dans le respect d'un temps de travail raisonnable et dans la quantification des effectifs adéquates pour mener à bien les activités -droit à la déconnexion : mettre en place un dispositif de prévention en bloquant l'utilisation des moyens de connexion à distance et en identifiant la charge de travail

Thématique	Libellé des revendications
Temps de travail et temps de repos	<ul style="list-style-type: none"> -augmenter le nombre de jours « enfants malades » -identifier les temps de trajets anormaux afin de prévoir une compensation (cf L3121-2) -passer aux 32 heures/ semaine de 4 jours
Formation GEPP et Mobilité	<ul style="list-style-type: none"> -des effectifs et moyens RH adaptés à la politique sociale en matière de formation, parcours professionnels/mobilité et de négociation avec les organisations syndicales sur ces sujets -revue du périmètre des sociétés incluses « dans la bourse aux emplois » afin de ne pas omettre le nombre croissant de sociétés composant le Groupe LP/CDC. -afin d'éviter toute discrimination dans le process de validation des mobilités, établissement de fiches de postes déterminant les qualifications à avoir dont le CV de la personne et ses entretiens annuels peuvent attester : cela évitera les « faux prétextes » de refus et permettra aux personnes souhaitant occuper un nouveau poste de pouvoir déterminer les qualifications à obtenir (lien avec la formation) -lancer un chantier de négociation sur le long terme concernant le triptyque : formation/ mobilité/ GEPP -mise en place d'une procédure transparente de candidature interne, prévoyant les interactions entre la RH et le manager recruteur et le retour formalisé auprès du candidat -inclure dans la commission statuant sur les demandes « d'ouverture en externe des recrutements », un représentant de chaque organisation syndicale représentative <p>Au-delà de ce qui est prévu dans le code du travail et l'accord de branche, il y a une nécessité de négocier un nouvel accord d'entreprise (l'ancien est périmé) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dégager du temps pour se former sur le temps de travail sans que cela ne pénalise la tenue de son poste ou les objectifs annuels : une charge de travail compatible avec la formation et non redistribuée sur le reste de l'équipe (compensation des absences du salarié en formation) -Placer la DRH comme interlocuteur des demandes de formation au lieux et place du manager avec le renforcement des effectifs RH -Une offre de formation permettant l'acquisition de qualifications valorisées (diplômes, primes et opportunités internes) -Une offre de formation non discriminatoire à l'égard des CDD, seniors, temps partiels... -Lier formation et GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels) afin de construire des passerelles entre métiers et donner des perspectives d'évolution professionnelle à long terme via une anticipation des besoins d'emploi
Environnement	<p>Mise en place du radar environnemental CGT permettant une analyse et une « prise en main » des salariés du sujet autrement que par le canal interne (thématique qui joue sur l'attractivité du secteur bancaire tout du moins si il arrive à convaincre de l'authenticité de sa démarche selon une étude d'avril 2023)</p>

Rémunération

Rémunération chez LBP en chiffres

Au global

	2012	2020	2021	2022
montant masse salariale	134 089 621	226 761 694	247 186 567	266 659 423
montant des 10 rémunérations les plus élevées	3 382 640	4 040 594	5 056 609	5 277 941
effectif moyen	2 159	3 292	3 491	3675

Liens effectifs, classification et rémunération

CLASSIFICATIONS	2012		2018		2019		2020		2021		2022		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	1	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
D	15	9	3	4	1	3	2	3	3	3	3	2	2
E	56	10	25	9	23	10	16	6	15	8	11	11	11
F	43	14	117	25	107	31	100	30	77	24	134	47	47
G	84	44	107	34	132	43	139	53	152	67	151	66	66
H	313	335	381	275	331	234	331	232	331	247	346	239	239
I	269	296	451	459	492	477	525	496	574	484	614	507	507
J	190	219	346	390	404	447	432	488	446	542	521	596	596
K	86	115	116	181	132	198	146	217	154	237	160	253	253
HG	26	89	40	95	49	99	55	107	52	110	59	116	116

Salaires théoriques fixes annuels temps plein

REMUNERATIONS	2012		2018		2019		2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A	NA	NA	NA	NC	NA	NC	NA	NC	NA	NC	NA	NA
B	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
C	23 178	24 476	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NC	NA	NA
D	26 325	25 982	27 000	30 600	NA	31 100	NA	NC	NA	NC	NA	NC
E	32 226	30 540	31 645	30 377	32 467	31 328	32 593	31 684	31 910	31 767	32 239	33 863
F	32 657	33 448	31 204	31 015	31 795	31 007	32 368	30 836	32 968	31 923	33 095	31 149
G	35 722	35 282	35 739	36 125	35 096	35 927	35 034	35 941	35 213	36 351	37 011	36 710
H	39 581	41 528	40 460	41 868	41 254	42 501	41 780	42 739	41 945	42 454	43 239	43 774
I	48 078	50 035	49 549	50 760	49 744	51 340	50 478	51 475	50 394	51 457	52 709	53 615
J	63 110	67 600	63 870	67 654	65 039	68 029	65 915	68 425	65 794	68 218	68 157	71 451
K	89 135	90 387	90 757	89 704	91 427	91 850	91 115	91 925	91 760	92 846	93 729	96 202
HG	134 770	140 902	151 275	156 759	151 495	155 135	147 849	160 277	157 576	173 231	156 434	176 714

Rémunération fixe moyenne mois de décembre effectif permanent

REMUNERATIONS	2012		2018		2019		2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A	NA	NA	NA	NC	NA	NC	NA	NC	NA	NC	NA	NA
B	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
C	NC	NC	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
D	2 198	2 165	NA	2 550	NA	2 592	NA	NC	NA	NC	NA	NC
E	2 721	2 545	2 666	2 509	2 706	2 611	2 740	2 640	2 624	2 647	2 749	2 822
F	2 709	2 787	2 630	2 607	2 674	2 601	2 737	2 672	2 750	2 660	2 930	2 882
G	3 012	2 974	2 981	3 029	2 985	3 105	2 946	3 086	2 967	3 076	3 164	3 290
H	3 336	3 524	3 456	3 529	3 465	3 576	3 517	3 611	3 540	3 598	3 683	3 732
I	3 991	4 155	4 091	4 226	4 147	4 265	4 192	4 274	4 172	4 276	4 366	4 440
J	5 195	5 648	5 244	5 620	5 363	5 658	5 461	5 680	5 443	5 652	5 626	5 902
K	7 474	7 690	7 551	7 393	7 545	7 604	7 669	7 615	7 636	7 736	7 752	8 019
HG	11 283	11 401	12 484	13 220	12 888	13 049	12 468	13 380	13 107	14 371	13 066	15 005

L'impact de l'inflation sur votre salaire

La CGT milite afin que l'inflation ne réduise pas à néant les éventuelles augmentations de salaires négociées en ne permettant pas a minima un maintien du pouvoir d'achat : l'idée c'est quand même de gagner plus et pas moins !

Avec la période d'inflation que la BCE tente de juguler malgré une discordance entre banques centrales sur les moyens pour y remédier, force est de constater qu'avec le dispositif de revalorisation du SMIC, cela entraîne un « tassement » des grilles de salaires.

Liens salaire, protection sociale, qualifications et déroulement de carrière

Plusieurs repères revendicatifs de la CGT établissent ces liens :

- [repère revendicatif n°12](#) « droit à un salaire ou traitement répondant aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière »
- [repère revendicatif n° 14](#) « salaire et qualifications »
- [repère revendicatif n° 21](#) « droit à la protection sociale »

L'ensemble de ces repères visent à établir des normes collectives solidaires entre travailleurs permettant une juste rémunération sans mise en concurrence anarchique et une collectivisation des risques encourus par les travailleurs afin d'assurer un socle social de haut niveau.

S'informer:

* [Fiche n°15 UGICT](#) « obtenir l'évolution de la qualification, de sa reconnaissance et évolution de carrière » : 14/12/2021

* Guide pratique de l'entretien d'évaluation de l'UGICT: [8/11/2019](#)

* [vidéo](#) explicative sur la fiche de paye

* [vidéo](#) « le coût du parapluie » et [vidéo](#) « le salaire du labeur »

* les mirages de la baisse du coût du travail en France : [2/10/19](#)

Rémunération



Les composantes de votre salaire

- Une part fixe et une part variable soumises à cotisations patronales et salariales, piliers du système de couverture des risques maladie, famille, vieillesse, retraite, chômage...
 - o Une vigilance est de mise sur les baisses de cotisations des dernières années qui s'accompagnent d'une baisse de la couverture des risques sans compensation équivalente
 - o Un salaire socialisé donnant droit à des prestations différées en cas de survenance d'un risque

SALAIRE NET	SALAIRE BRUT - cotisations salariales - CSG - CRDS
SALAIRE BRUT	Salaire sur lequel vont s'appliquer les taux - de cotisations patronales (payées par l'employeur), - de cotisations salariales et de CSG/CRDS (payées par vous)
SALAIRE « SUPER BRUT »	SALAIRE BRUT + les cotisations patronales
REVENU IMPOSABLE LIE AU SALAIRE : sur lequel va s'appliquer le taux d'imposition à « la source »	SALAIRE BRUT - cotisations salariales (sauf celles mutuelle non responsable et/ou dépassant un certain seuil) + cotisation patronale complémentaire santé - CSG déductible
SALAIRE VERSE SUR VOTRE COMPTE	SALAIRE NET - prélèvement à la source de l'impôt

- **Une part fixe** dont les augmentations peuvent être attribuées de manière individuelle ou collective via la négociation des mesures salariales annuelles (NAO). Pour pouvoir prétendre à ces augmentations, le salarié est évalué sur la « maîtrise de son poste » avec l'attribution d'une notation allant de 1 à 5 (évaluation des compétences).
- **Une part variable** définie a minima par les accords collectifs (notion de variable cible)

Situation du salarié	Part variable cible
Salariés relevant de la classification A à E	4,5%
Salariés relevant de la classification F à J	6%
Salariés relevant de la classification J avec un forfait jours à 210	8%
Salariés relevant de la classification K	10%

La part variable peut également figurer dans votre contrat sans faire état de variable cible. Dans ce cas, le %age de variable est contractuellement défini. Selon la politique de rémunération de LBP, le variable est plafonné à 100% du fixe sauf exceptions. Les « preneurs de risques » ont des modalités particulières de versement différé des variables.

A NOTER : si vous avez rempli l'ensemble de vos objectifs cette part variable doit vous être versée nonobstant cette [notion de variable cible](#). De la même manière si aucun objectif ne vous a été fixé, vous devez recevoir l'[intégralité de la part variable](#).

- **Méthode d'évaluation** : afin de maintenir l'équité entre salariés, elle doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie. Le déroulement de l'entretien ne doit pas conduire à une évaluation de la personnalité du salarié et à une source de stress excessif.

Intéressement, participation et abondement

- Une participation obligatoire : la formule déterminant le montant de la participation à distribuer aux salariés est définie par accord collectif, cette formule devant permettre d'obtenir un meilleur montant que celui obtenu par application de la formule prévue dans le [code du travail](#). Un accord collectif a mis en place une formule dérogatoire pour le calcul de la participation LBP
- Un intéressement facultatif mis en place au sein de LBP du fait d'un accord collectif
- Un abondement des sommes versées dans un dispositif d'épargne salariale (PEE/PER) : le montant dépend des NAO
- Des sommes exonérées de cotisations sous réserve du respect de seuils maximaux, assujetties à un forfait social (dû par LBP) et à la CSG/CRDS. Si vous optez pour le versement de la participation/ intéressement sans passer par un dispositif d'épargne salariale, les montants sont intégrés à l'assiette de l'impôt sur le revenu.



Temps de travail et repos



Le temps de travail au sein de LBP : le CTD

- Les salariés de LBP sont soumis à un horaire collectif de 35 heures et travaillent sur 5 jours dans la semaine, sauf cas de travail exceptionnel ou d'astreinte dont un accord collectif prévoit les règles particulières : pour ceux qui ne sont pas au forfait jour, l'horaire collectif est de 9h-17h33 (sauf aménagement particulier passé en CSE) avec une pause méridienne de 45 minutes (39 heures).
- Les réunions : à ne pas fixer ni trop tôt ni trop tard pour ne pas entraver la bonne organisation de l'articulation vie personnelle-travail.
- Un [accord d'entreprise LBP](#) met en place le Crédit Temps Disponible (CTD) :

oIl tient compte à la fois des jours à octroyer compte tenu des forfaits jours et à la fois des jours dits RTT octroyés compte tenu des 35 heures : il n'y a donc pas « beaucoup de congés » mais des congés attribués en fonction du temps de travail rémunéré

oIl distingue la situation des personnes au forfait-jours et celles ayant une référence horaire

oIl met en place une globalisation des jours de congé rémunérés via l'alimentation d'un CTD

Situation du salarié	Nombre de jours dans le CTD
Pour les salariés sédentaires de classification allant jusque G (ayant une référence horaire)	50 jours
Salariés itinérants (obligatoirement au forfait-jours avec une classification entre F et J)	50 jours
Salariés cadres non itinérants (au forfait-jours : 203) Cas particuliers (au forfait jours de 205 ou 207)	50 jours 48 pour classifications H à J avec une alimentation de 2 jours dans le CET ; 46 pour salariés en J
Cadres intermédiaires (J) et supérieurs (K et HG) (au forfait-jours : 210)	43 jours

Le forfait jours : spécificités

- **Le principe** : un temps de travail identifié en jours :

ole maximum prévu par le code du travail est de 218 jours ; dans le cadre de l'accord d'entreprise des forfaits à 203, 205, 207 et 210 jours sont prévus

opour 2023, par exemple, sur 365 jours, si l'on retire les jours fériés tombant sur un jour travaillé (9 jours) et les samedis dimanche (105) et les 25 congés payés, cela ferait 226 jours travaillés au lieu des 210 et 203 jours : c'est pourquoi, il devrait être attribué 16 ou 23 jours en plus des 25 congés payés (jours n'incluant pas la partie RTT liée à la référence horaire de 35h/semaine)

- **A LBP, compte tenu du CTD, il n'y a pas ce type de calcul :**

oLe compteur est alimenté chaque année par les jours prévus ci-dessus, ce compteur excluant les jours fériés et les samedis/dimanche

oGrâce à la ténacité de la CGT (cf CR de la réunion des délégués du personnel du 22/01/2019), depuis 1/1/2019, aucun jour n'est retiré du CTD en cas d'arrêt maladie, congé maternité, paternité, d'adoption

« - Pas de proratisation sur les JRTT des salariés cadres au forfait-jours absents pour maladie au motif que le forfait jours s'inscrit dans une logique forfaitaire, ce qui signifie que l'ensemble des jours est attribué en début d'année et une récupération de ces jours n'est pas possible

- Pas de proratisation sur les JRTT lorsque le salarié cadre au forfait-jours est absent en raison d'un congé maternité, paternité ou d'adoption. Il n'existe pas de texte réglementaire ou de position jurisprudentielle précisant la règle dans le cas susvisé, néanmoins face à ce vide juridique la DRH a souhaité adopter une position plus favorable En ce qui concerne les salariés non-cadres soumis à l'horaire collectif de travail (9h – 17h33), les jours de récupération du temps de travail s'acquièrent en fonction du nombre d'heures effectivement réalisées au-delà de 35 heures hebdomadaires. Cette attribution de JRTT permet de ramener l'horaire réellement réalisé à 35h. Les absences d'un salarié non cadres (maladie, congé maternité, paternité, adoption) sont donc susceptibles d'influer sur l'attribution de ces JRTT. »

- **Les dérives du forfait jours :**

oFORFAIT JOUR INCOMPATIBLE AVEC UN CADRE DE REFERENCE HORAIRE : Il n'y a aucune référence horaire à respecter : les salariés sont libres d'organiser leur journée de travail, sous réserve d'un minimum de présentiel. Par exemple, s'il arrive en fin de matinée, il n'a pas à poser de demi-journée.

oLa charge de travail et les excès de temps de travail :

- FAITES L'EXERCICE : calculez sur une semaine les heures effectuées afin de vous rendre compte : ce calcul est encore plus parlant pour les cadres au forfait choisi (i.e un équivalent de 4/5ème...)

- Excès de temps de travail n'est pas la solution :

- si vous n'arrivez pas à faire le travail imparti dans un temps de travail raisonnable ne portant pas atteinte à la santé, C'EST QU'IL FAUT RECRUTER. Se Substituer à la défaillance de LBP qui ne recrute pas les effectifs nécessaires n'est pas la solution.

- Votre corps ne peut pas tenir la cadence infernale : protégez-vous

oLBP est tenue de s'assurer régulièrement que votre charge de travail est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de travail : on vous laisse juge de ce contrôle qui s'effectue au travers d'une case à cocher lors de l'EAE

- En principe, sachez que vous ne devez pas dépasser un certain volant d'heures de travail : 48 heures/semaine et 12 heures par jour.

Temps de travail et repos

Les congés de type particulier

EVENEMENTS	Nombre de jours rémunérés/an à 100% sauf mention contraire NB : peu importe que le salarié soit à temps partiel
Congé maternité/ adoption	A l'issue du congé légal, congé supplémentaire de 45 jours calendaires à plein salaire ou 90 jours calendaires à demi-salaire
Congé parental d'éducation	-si allaitement : 45 jours rémunérés à 100% -autres cas : conditions légales
Congé de présence parentale (enfant atteint de maladie...)	Maximum 310 jours ouvrés sur une période ne pouvant excéder 3 ans Congé non rémunéré ; droit aux AJPL
Dons de congés	Une procédure présente sur l'intranet définit les modalités
Congés pour enfant malade de – de 14 ans	-6 jours jusqu'à 2 enfants, 3 jours en plus pour chaque enfant supplémentaire -2 jours en cas d'hospitalisation
Mariage/PACS du salarié	5 jours
Mariage d'un descendant du salarié	2 jours
Naissance/adoption	3 jours
Décès du conjoint/ pacsé/ enfants du salarié ou du conjoint/pacsé	5 jours, étendus à 12 ou 14 jours pour le décès d'un enfant (L3142-4-4° : loi 2023-622), jours cumulables avec le congé de deuil fractionnable de 8 jours (L3142-1-1)
Décès des père/mère du salarié ou conjoint/pacsé	3 jours
Décès des collatéraux du salarié ou de son conjoint/pacsé (frères ou sœur) et des autres descendants et ascendants du salarié	2 jours
Déménagement	2 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours étendus à 5 jours (L3142-4-6° : loi 2023-622)
Salarié en situation d'handicap (accord handicap LBP)	-de 5 jusqu'à 6 demies journées pour l'accomplissement des formalités médicales -5 demies journées sur avis du médecin du travail en cas de pathologie nécessitant des soins périodiques ou le suivi d'un traitement médical lourd
Salarié aidant familial de personnes en situation de handicap (accord handicap LBP)	Enfant, parent, conjoint ou frère ou sœur : 4 demies journées pour les accompagner dans les démarches médicales/ rdv médicaux
Congé de formation économique et sociale et de formation syndicale	12 jours

Temps de trajet : domicile-travail

Le temps du travail se définit « en négatif » du temps de repos : mais qu'en est-il du temps de trajet nécessaire pour aller au travail. Est-ce vraiment de « tout repos » ?...

- Principe : Il s'agit d'un temps qui peut être important dans une journée et qui n'est pas rémunéré comme du temps de travail
- Par exception, l'article L.3121-4 du Code du travail prévoit qu'en cas de « temps de trajet » anormal, une compensation soit sous forme de repos soit sous forme financière peut être mise en place par accord collectif. A défaut (ce qui est le cas pour LBP), les contreparties sont définies par l'employeur après consultation du CSE : il n'y a à ce jour, pas eu de consultation.

Et si on passait aux 32 heures ou à la semaine de 4 jours ?

Forcément, sans diminution de salaire, voire plus si on négocie bien :) ...

Contexte chiffré :

[Selon l'UGICT](#), « plus de 39h en moyenne pour les professions techniques et intermédiaires, plus de 42h en moyenne pour les cadres... le temps de travail de nos professions est loin des 35h et ne diminue pas. Sous l'influence de l'intensification du travail, des nouvelles méthodes de management et en lien avec des conditions parfois dégradées de télétravail. Cette situation conduit à une détérioration de nos conditions de travail. Nous sommes pourtant nombreux-ses à souhaiter travailler moins pour vivre mieux. ».

Cette tendance de chiffres est corroborée par les études de la DARES, notamment celle d'[août 2021](#) :

« les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues tant annuelle (1834 heures en 2018) qu'hebdomadaire (43,1 heures) et quotidienne (8,6 heures). Les autres catégories affichent des durées habituelles hebdomadaires proches de 38 heures. Les employés de commerce (230 jours en 2018) et les ouvriers non qualifiés travaillent plus de jours dans l'année (223 jours en 2018) que la moyenne (214), contrairement aux professions intermédiaires (209) et employés administratifs (206). Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1611 heures par an, contre 1730 heures dans le cas des hommes, en partie parce que leur métier ou leur secteur d'activité diffèrent. Par ailleurs, la durée du travail est liée à la situation familiale: les femmes de 25 à 49 ans vivant seules travaillent plus que celles vivant en couple avec enfants (131 heures de plus en moyenne, tableau 2), excepté les employées de commerce et de service. À l'inverse, les hommes cadres de 25 à 49 ans travaillent en moyenne plus lorsqu'ils sont en couple avec enfants que les hommes vivant seuls. »

Faisabilité :

Certains se diront que le CTD est bien suffisant mais d'aucun ne consentira à dire que l'on ne court plus après le temps, donc où est la faille... ? Il y a un cap à passer pour pouvoir se dire que moins de temps de travail, c'est bien pour soi et pour les autres. TRAVAILLER MOINS POUR MIEUX

En effet, si la négociation est bien faite, cela engendrera une revue de la charge de travail et donc un recrutement des effectifs nécessaires. Par ailleurs, cela amène plus d'équilibre entre vie personnelle et travail et peut permettre une meilleure égalité femmes-hommes dans la prise en charge du quotidien et des situations de proche-aidant, situations encore trop souvent portées par les femmes.

Lorsque l'on est passés aux 35 heures, personne n'y croyait, et pourtant, cela s'est fait !

Concrètement :

Les CTD ont été établis sur la base d'un horaire de 35 heures répartis sur 5 jours. Rien n'empêche une négociation collective de branche ou d'entreprise afin de passer sur 32 heures répartis sur 4 jours. De nouveaux jours pourront être introduits dans le CTD annuel.

A noter pour ceux en décompte de temps de travail en heures, les heures supplémentaires resteront décomptées à compter de la 35ème heure du fait du code du travail qui reste (encore) sur une base de 35 heures/semaine.

Prévoyance

Définition et objectifs :

La Prévoyance permet d'instaurer une prise en charge (financière ou en nature) complémentaire de celle prévue par la Sécurité Sociale. Elle comprend :

- La complémentaire santé, communément appelée « mutuelle »
- La prévoyance lourde qui couvre, contre les risques de pertes de revenus en cas d'arrêt de travail (maladie, accident du travail ou maladie professionnelle), d'invalidité temporaire ou permanente ou de décès, le salarié, ainsi que sa famille en cas de décès du salarié.

La Prévoyance est financée, sur une base collective afin d'en assurer la pérennité, au travers des cotisations (sécurité sociale et cotisations propres à la prévoyance choisie pour LBP) et a vocation à garantir un accès égalitaire

- à la prise en charge du risque de perte de revenu lié au travail et
- aux soins, notamment en assurant un « reste à charge » supportable pour les populations les moins favorisées (inégalités liées aux territoires, au dépassement d'honoraires des médecins non conventionnés...).

Le système de prise en charge du risque prévoyance ne doit ainsi pas être dissuasif de l'accès aux soins du fait d'un arbitrage budgétaire des familles les plus pauvres.

La prévoyance au sein de LBP :

Il est à noter qu'au niveau de la branche « banques », un accord collectif prévoit des dispositions en la matière.

Afin de pouvoir bénéficier d'une non soumission des cotisations salariales mutuelle à l'IR et d'une fiscalité plus avantageuse via notamment un abaissement de 7 points de la [taxe de solidarité additionnelle](#), la prévoyance via la Mutuelle Générale respecte des critères dits de [contrat responsable](#). Les cotisations patronales, quant à elles restent incluses dans l'assiette de l'IR.

Les plaquettes d'information figurent sur l'[intranet de LBP](#). L'organisme « Génération » (02 98 51 38 00, tarif local) est chargé de la gestion opérationnelle des contrats et donc du traitement de vos demandes.

A noter que même si le contrat de travail est rompu, il y a un maintien des garanties santé et prévoyance lourde pendant une certaine période (portabilité des droits : [L911-8](#) du code de la SS)





Prévoyance lourde : financement via un même taux appelé de cotisation salarié et LBP de 0,89% du salaire jusqu'à 8 PMSS depuis le 1/1/23 (versus taux contractuel de 2,33% pour des taux appelés de 0,99% le 1/1/2006, de 0,89% le 1/7/2011, de 0,8% le 1/1/2018)

- Garantie Décès – Invalidité absolue et définitive
- Garantie Incapacité temporaire de travail sans délai de carence pour pouvoir prétendre au maintien du salaire (cf délai de base des « 3 jours de carence »)
 - o Les 180 premiers jours, le maintien du salaire est acquis du fait des indemnités journalières SS et de la prise en charge par l'employeur du reste du salaire à maintenir (article 54-1 convention de branche)
 - o La prévoyance intervient pour les 180 jours suivants
- Garantie Invalidité ou Incapacité permanente de travail

Santé : financement via un même taux de cotisation pour le salarié et LBP, 1,953% du salaire plafonné à 1 PMSS et via un même forfait additionnel de 5€42 (respectivement pour les salariés de l'Alsace Moselle, un taux de 1,172 % et forfait à 3,25 €)

- Remboursement des soins : voir ci-dessous
- Autres prestations : prêts/ aides via le fonds d'action sociale de la mutuelle générale, aide en cas d'hospitalisation ou d'immobilisation à domicile

Descriptif et remboursement de soins

Votre régime Frais de santé se compose de 2 niveaux :

- Un régime de base, collectif et obligatoire, conforme au contrat « responsable »
- Un régime surcomplémentaire, collectif et obligatoire, avec des garanties supérieures aux plafonds du contrat responsable

Les prestations garanties par votre régime de base interviennent en complément de celles versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réels. Les prestations de la surcomplémentaire incluent celles versées par la Sécurité sociale et celles du régime de base, dans la limite des frais réels

Prévoyance

Garanties	Régime de base responsable	Surcomplémentaire non responsable
Hospitalisation y compris Maternité		
Honoraires		
• Médecin adhérent à un DPTAM	400 %BR	
• Médecin non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 100 % BR	500 %BR
Honoraires - Établissements non conventionnés	100 % TM + 100 % BR	500 %BR reconstituée
Forfait journalier hospitalier	Pris en charge	
Frais de séjour		
• Conventionné	400 %BR	
• Non conventionné	400 %BR	
Chambre particulière - Par jour dans la limite de 6 mois par hospitalisation et de 60 jours continus par année civile et par bénéficiaire en cas d'hospitalisation en service psychiatrique ou maison de repos	3,5 % PMSS	128,31€
Lit d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	3 % PMSS par jour (max de 20 jours par an et par bénéficiaire)	109,98 €
Soins courants y compris Maternité		
Honoraires médicaux - Médecins conventionnés		
• Généraliste adhérent à un DPTAM	400 %BR	
• Généraliste non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 100 % BR	500 %BR
• Spécialiste adhérent à un DPTAM	400 %BR	
• Spécialiste non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 100 % BR	500 %BR
Honoraires médicaux - Médecins non conventionnés		
Généraliste	100 % TM + 100 % BR	500 %BR reconstituée
Spécialiste	100 % TM + 100 % BR	500 %BR reconstituée
Professeur	100 % TM + 100 % BR	500 %BR reconstituée
Honoraires paramédicaux (auxiliaires médicaux : kinésithérapeutes...)	250 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	250 % BR	
Médicaments		
Pharmacie prescrite prise en charge par le RO	100 % TM	
Pharmacie prescrite non prise en charge par le RO	50 € par an et par bénéficiaire	
Vaccins anti-grippe	100 % FR	
Matériel médical		
Appareillage (hors optique, dentaire et aides auditives)	340 %BR	
Radiologie		
• Adhérent à un DPTAM	250 % BR	
• Non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 100 % BR	320 % BR
Actes de spécialités (petite chirurgie)		
• Adhérent à un DPTAM	250 % BR	
• Non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 100 % BR	320 % BR

Garanties	Régime de base responsable	Surcomplémentaire non responsable	
Frais de transport pris en charge par le RO	400 % BR		
Médecine douce (ostéopathie, chiropractie, étioopathie, psychologie)	50 € par séance (max de 3 séances par an et par bénéficiaire, toutes spécialités confondues)		
Psychomotricité	50 € par séance (max de 10 séances par an et par bénéficiaire)		
Consultation psychologue inscrit au dispositif « MonPsy » (unique patient sur prescription)	100 % TM (max 8 séances par an et par bénéficiaire)		
Aides auditives			
Prise en charge d'une aide auditive par oreille par période de 4 ans et dans la limite de 1700 €		(y compris RO)	
Équipements 100 % Santé ^[1]	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente (PLV)		
Équipements hors 100 % Santé par oreille	350 % BR		
• Accessoires et réparations pris en charge par le RO	350 % BR		
• Aide auditive non prise en charge par le RO	6 % PMSS par an et par bénéficiaire	219,96 €	
Optique			
Prise en charge d'un équipement (1m onture et 2 verres) :			
• Par période de 2 ans pour les bénéficiaires âgé de 16 ans et plus (sauf cas de renouvellements anticipés dont évolution définie de la vue)			
• Par période d'1an pour les enfants de moins de 16 ans			
• Par période de 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur			
Équipements 100 % Santé (y compris prestation d'appariage) ^[1]	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente (PLV)		
Équipements hors 100 % Santé	Les garanties optiques incluent celles versées par la Sécurité sociale.		
Optique adulte			
Monture	100 € - RSS	6 % PMSS	219,96 €
Verre simple (par verre)	160 €	6 % PMSS	219,96 €
Verre complexe (par verre)	300 €	11,5 % PMSS	421,59 €
Verre hypercomplexe (par verre)	350 €	11,5 % PMSS	421,59 €
Prestation d'adaptation (par équipement)	100 % TM		
Optique enfant (moins de 16 ans)			
Monture	100 € - RSS	6 % PMSS	219,96 €
Verre simple (par verre)	160 €	6 % PMSS	219,96 €
Verre complexe (par verre)	300 €	11,5 % PMSS	421,59 €
Verre hypercomplexe (par verre)	350 €	11,5 % PMSS	421,59 €
Prestation d'adaptation (par équipement)	100 % TM		
Lentilles correctrices prescrites			
• Prises en charge par le RO	100 % TM + 12 % PMSS par an et par bénéficiaire	439,92 €	
• Non prises en charge par le RO	12 % PMSS par an et par bénéficiaire	439,92 €	
Traitement des corrections visuelles par chirurgie réfractive	750 € par œil par an et par bénéficiaire		
Dentaire			
Prestations remboursées par la Sécurité sociale			
Soins et prothèses 100 % Santé ^[1]	Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF)		
Soins et prothèses hors 100 % Santé ^[1]			
• Soins	300 % BR		
• Inlays / Onlays	300 % BR		
• Prothèses ^[2]			
- Sur incisives, canines, prémolaires	485 €		
- Sur molaires	485 €		
- Inlay Core	270 €		

Prévoyance

Garanties	Régime de base responsable		Surcomplémentaire non responsable
- Couronne provisoire	430 €		
- Bridge 3 éléments (pose d'une prothèse plurale comportant 2 piliers + 1 élément intermédiaire)	450 % BR		
- Intermédiaire de bridge supplémentaire	450 % BR		
- Autres prothèses	450 % BR		
• Appareil amovible	450 % BR		
Orthodontie prise en charge par le RO	400 %BR		
Prestations non remboursées par le régime obligatoire			
Prothèse	430 € par prothèse		
Implantologie (pose de l'implant racine + phase préparatoire / Faux mignon implantaire)	600 € par an et par bénéficiaire		900 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie et endodontie non prise en charge par le RO	300 € par an et par bénéficiaire		
Orthodontie non prise en charge par le RO	300 %BR Reconstituée		
Autres dépenses			
Maternité - Adoption			
Allocation de maternité (doublée en cas de naissance multiple) ou d'adoption d'un enfant de moins de 12 ans	15 % PMSS	549,90 €	
Cures thermales prises en charge par le RO (forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais de transport ou d'hébergement ent)	1 % PMSS par jour (Max de 18 jours par an et par bénéficiaire)	36,66 €	
Prévention			
Actes de prévention (voir lexique)			



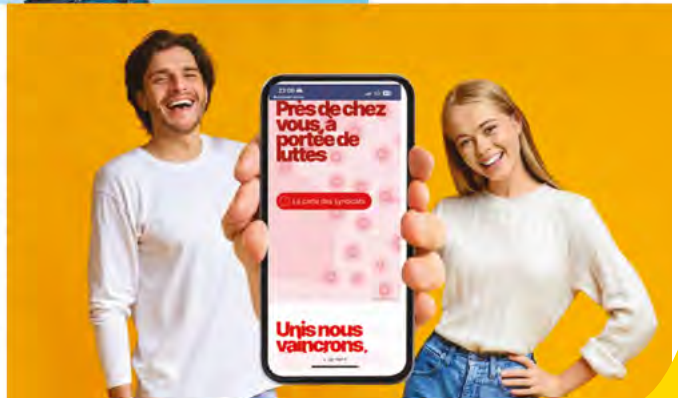
La **cgt-fapt** est en ligne, et on ne va pas déranger que des pixels!

Nous sommes ravis de vous annoncer le lancement de notre nouveau site web, conçu avec et pour les syndicats, les syndiqués et les salariés de notre secteur.

Nous le savons, les luttes à venir nous demandent d'intensifier notre communication



La fédération continuera à y prendre sa part, sur les lieux de travail, sur les réseaux sociaux, sur son site internet et bientôt dans votre boîte mail!



Panorama chiffré de La Banque Postale

Implantation territoriale :

Pour LBP, les lieux de travail, c'est [227 établissements](#) en juillet 2023 contre 134 en septembre 2018.

Effectifs activités financières :

Le secteur bancaire compte 349 100 salariés à fin 2022 selon les [chiffres de l'AFB](#) qui établissent le profil moyen d'un salarié du secteur (âge moyen de 43 ans, ancienneté moyenne de 15 ans, 6 salariés sur 10 travaillant en IDF).

année de référence du document de référence	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
LBP	1 938	2 013	2 118	2 120	2 228	2 351	22 438	2 468	2 739	2 941	3 097	3 253	3 372	3 669
services financiers	19 286	19 334	18 766	18 672	18 368	16 492	15 934	15 217	14 413	13 621	12 697	12 100	11 683	11 226
ligne conseil bancaire et ASB	10 577	10 452	10 516	9 703	9 538	10 784	10 742	9 741	10 069	10 094	9 985	9 878	9 352	8 714
filiales hors groupe cnp	488	656	858	1 023	1 411	1 555	1 741	1 780	1 942	2 270	2 467	2 514	2 719	2 956
cnp assurance France	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	2 660	3 166	3 167
guichetiers prestant pour lbp non inclus														



Elements financiers

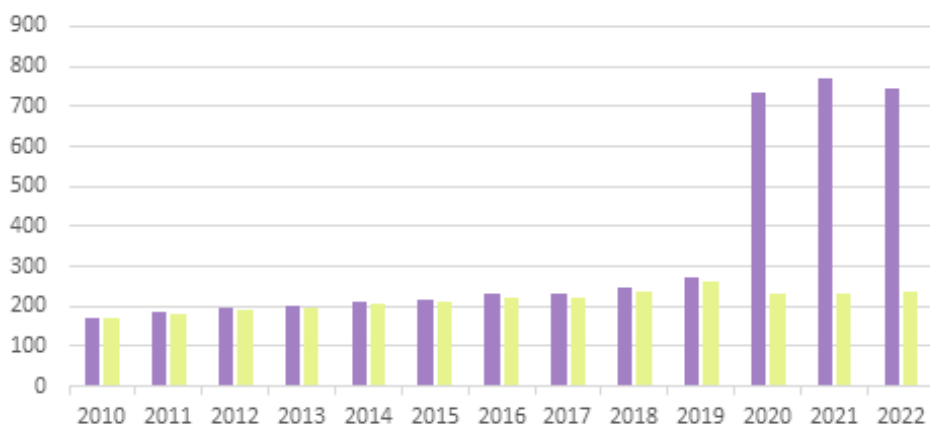
Afin de mieux comprendre les chiffres ci-dessous et notamment l'impact de la financiarisation à l'occasion d'une entreprise sur les risques ESG, plusieurs guides CGT éclairent :

-indicateurs économiques et sociaux de la CGT : [23/01/2023](#)

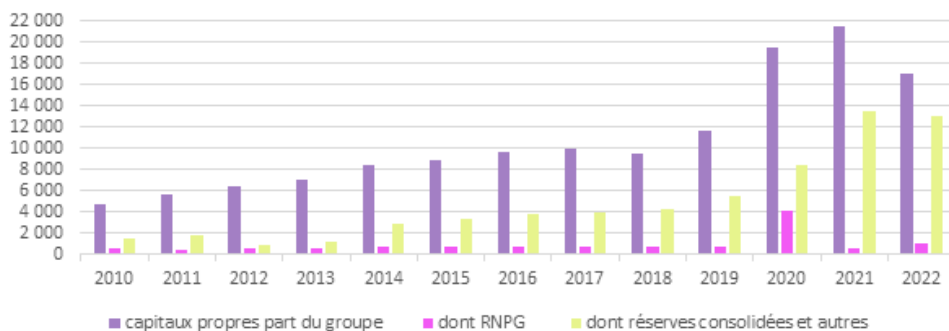
-guide CGT des comptes de l'entreprise et du droit à l'expertise : [7/04/2023](#)

Bilan, capitaux propres, résultats financiers :

Bilan en milliards €



bilan-passif groupe en millions €



Panorama chiffré de La Banque Postale

Résultats financiers La Banque Postale

* en millions €	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018	31/12/2017
PNB	5 322,39	4 918,17	3 985,52	4 409,13	4 524,30	5 080,42
CHARGES GENERALES D'EXPLOITATION	-4 129,38	-4 134,22	-3 992,07	-4 024,36	-4 018,26	-4 084,74
RBE	971,85	606,89	-315,24	217,16	348,98	851,39
COUT DU RISQUE	-219,38	-140,68	-369,58	-100,02	-151,07	-121,76
REX	752,47	466,21	-684,82	117,14	147,92	729,62
gain ou perte sur actifs immobilisés	-149,65	684,55	345,36	312,76	-17,92	11,31
RESULTAT COURANT AVANT IMPOT	602,82	1 150,76	-339,46	429,91	130,00	740,93
IMPOT SUR BÉNÉFICES	-0,73	4,87	-70,49	-140,98	-5,11	-187,75
RESULTAT NET SOCIAL EXERCICE	602,08	1 155,62	-409,95	288,93	124,89	553,18

Résultats financiers Groupe et dividendes

* en millions €	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018	31/12/2017	31/12/2016
PNB	8 319	8 020	7 724	5 647	5 570	5 687	5 687
FRAIS DE GESTION	-6 406	-6 215	-5 711	-4 692	-4 615	-4 619	-4 619
RBE	1 913	1 805	2 013	955	955	1 068	1 068
COUT DU RISQUE	-216	-268	-674	-178	-183	-192	-192
REX	1 697	1 537	1 339	777	772	876	876
RNPG	1 060	636	4 155	780	726	764	764
dividendes versés par LBP au titre exercice (en n+1)	476	1 542	171	0	327	344	344

31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014	31/12/2013	31/12/2012	31/12/2011	31/12/2010	31/12/2009	31/12/2008
4 968,12	5 206,52	4 947,08	5 137,42	5 123,15	4 937,92	5 083,10	5 210,82	4 560,56
-4 074,61	-4 164,54	-4 209,11	-4 288,50	-4 153,98	-4 209,88	-4 169,83	-4 175,79	-4 274,36
752,95	854,18	566,22	680,61	814,59	587,97	792,08	925,34	186,17
-110,53	-120,00	-90,10	-103,08	-124,28	-302,69	-58,55	-49,79	-108,56
642,41	734,17	476,12	577,53	690,31	285,28	733,53	875,55	77,61
-1,99	3,02	-0,65	1,21	-0,46	0,31	6,67	0,10	15,77
640,42	737,19	475,47	578,74	689,85	285,59	740,20	875,64	93,39
-76,36	-258,93	-310,82	-267,49	-229,08	-102,02	-226,60	-277,41	-11,54
564,07	478,26	164,65	311,25	460,77	183,46	513,54	598,21	81,85

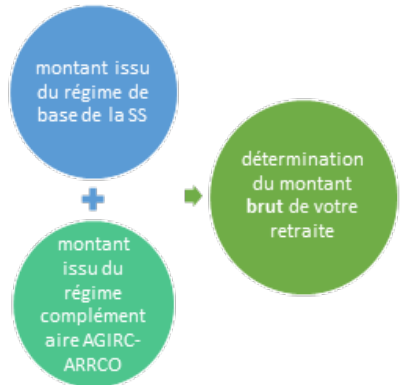
31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014	31/12/2013	31/12/2012	31/12/2011	31/12/2010	31/12/2009	31/12/2008
5 602	5 745	5 673	5 539	5 241	5 231	5 215	5 019	4 815
4 587	4 693	4 672	4 685	4 486	4 523	4 436	4 343	4 415
1 015	1 052	1 001	854	755	708	779	676	400
-181	-181	-163	-154	-152	-318	-60	-52	-112
834	871	838	700	603	390	719	625	288
694	707	677	579	574	412	651,3	588	303
312	318	305	261	258	186	293	264	96

La retraite comme symptôme d'un choix de société

Les dernières évolutions : Loi scélérate et négociations AGIRC-ARRCO

La loi scélérate [2023-270](#) du 14 avril 2023 (loi de finance rectificative) fait passer l'âge légal de la retraite de 62 à 64 ans sans même adresser les questions de pénibilité et donc de situations différentes entre salariés : quelques régimes en deçà de 64 ans perdurent tout de même...

En ce qui concerne la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (dont les réserves sont gérées de manière ISR), des négociations ont débuté début juillet 2023 : la CGT y prend part en portant différentes revendications (comme prise en compte des années d'étude, augmenter les pensions...) en gardant en tête l'objectif ultime de retrait de la loi scélérate.



La question de l'âge légal de la retraite

Cette question de l'âge de la retraite focalise l'attention mais occulte les impacts gravitationnels de cette onde de choc du passage à 64 ans

Ce principe à 64 ans est à mettre au regard d'autres éléments :

-avec quel montant de pension peut-on partir à 64 ans ? si le montant n'est pas suffisant (car n'est pas à taux plein), les salariés repoussent l'âge de départ.

Concernant le nouveau système AGIRC-ARRCO mis en place depuis 2019 via un accord collectif, QUE SEULE LA CGT N'A PAS SIGNE COMPTE TENU DE SON CARACTERE REGRESSIF :

- si un salarié part à la retraite
 - o à la date à laquelle il bénéficie du taux plein au régime de base : minoration de 10 % pendant 3 ans s'applique au montant de votre retraite complémentaire, et au maximum jusqu'à l'âge de 67 ans
 - o un an après cette date de taux plein : pas de minoration
 - o 2 ans après cette date : majoration de 10%
- La garantie minimale de points (GMP) disparaît : elle permettait d'acquérir, moyennant une cotisation forfaitaire, un minimum de 120 points par an à l'AGIRC, soit pour 40 années cotisées et une valeur du point de 0,4352 € en 2014, un droit annuel à retraite de 2 089 € bruts.
 - dans quel état de santé va-t-on arriver à la retraite ? et comment ce recul de départ à la retraite peut jouer sur les régimes de complémentaire santé et régime de base assurance maladie, AT/MP ?
 - quels sont les impacts en matière de gestion des comptes épargne temps et abondés en fin de carrière pour les seniors ?
 - est-ce que les seniors sont « acceptés » dans les entreprises lorsque l'on voit que même à partir de 40 ans on commence à être « périmés » ?

REGIME	Comment sont générés mes droits ?	A quelle valeur ces droits sont-ils liquidés ?	Type de régime :	
			Répartition ou capitalisation ?	A prestations définies ou à cotisations définies ?
RETRAITE DE BASE DE LA SS (géré par la CNAV)	La retraite est « comptabilisée par trimestre » : il est nécessaire de valider un certain nombre de trimestres (Ex : 172 pour les personnes nées à compter de 1965) pour avoir le taux plein/maximum de 50%.	La pension est calculée sur la base des 25 meilleures années de la carrière. Le taux de calcul de la retraite s'effectue soit à taux plein ou maximum (50%) si l'ensemble des trimestres sont validés, soit en dessous. Il se peut ainsi que pour partir à taux plein, il faille travailler au-delà de l'âge légal de départ à la retraite.	Régimes de retraite par répartition par opposition à « par capitalisation » : cela signifie un cycle court des flux financiers entre les recettes et les dépenses. Les pensions des retraités sont payées du fait des cotisations actuelles des salariés alors que dans un régime par capitalisation, il n'y a pas de certitude quant à la retraite servie puisqu'elle dépendra, au moment de la liquidation du rendement des investissements effectués sur les marchés financiers	A prestations définies
AGIRC-ARRCO	Les cotisations salariales et patronales payées tous les mois donnent lieu à une conversion en des « points retraite » : PLUS LES COTISATIONS SONT IMPORTANTES ET PLUS CELA GENERE DES POINTS Depuis la fusion en 2019, il s'agit d'un point commun à l'AGIRC-ARRCO	Le montant de votre retraite s'obtient en multipliant tous les points obtenus par la valeur du point AU MOMENT OU vous partez en retraite. D'où l'intérêt de veiller à la valeur du point qui est désormais commune à l'AGIRC et à l'ARRCO à compter de 2019. Les points Agirc des salariés cadres sont convertis en points Agirc-Arrco.		régime à cotisations définies sans mécanisme d'équilibrage automatique du budget : il permet de générer des points en fonction de sa contribution définie MAIS EST TRÈS INCERTAIN quant à la garantie d'un niveau de retraite puisque dépend de la valeur d'un point et du niveau des cotisations. En ce sens, il mime le fonctionnement de la retraite par capitalisation puisqu'il s'agit d'« épargner » des droits sur un compte dormant et de restituer ces droits à une valeur non garantie et pouvant être sujette à arbitrage budgétaire, notamment en soumettant le versement d'une pleine pension complémentaire à un recul de départ à la retraite (voir ci-dessous). Il existe une variante de ces comptes à points en Suède avec les « comptes notionnels » dont les dérivés ont engendré des baisses drastiques des niveaux de pension des retraités suédois.

La retraite comme symptôme d'un choix de société

Le combat continue : argumentaire face à la communication démagogique du gouvernement constituant un déni de démocratie

Contrairement aux idées véhiculées, le régime de retraite est parfaitement viable et les salariés, notamment les cadres sont attachés à leur système de retraite : il s'agit d'un choix politique qui devrait s'appuyer sur un choix de société et un vrai débat d'idées.

Or ce n'est pas le cas, la seule alternative que l'on souhaite nous présenter est : soit reculer l'âge de la retraite, soit baisser le niveau des pensions-) chantage et dumping social intergénérationnel sont à la carte.

Sur la bataille des idées, la CGT a contribué à démontrer que d'autres alternatives sont possibles :

Les raisons invoquées pour changer le système	Les contre-arguments
<p>Il faut limiter les dépenses retraite à 14% du PIB : une question de souveraineté française face à une institution européenne ?</p>	<p>1-le chiffre de 14% est imposé par l'Union Européenne (semestre européen) sous couvert du terme pudique de recommandation qui ressemble plutôt à une injonction : cela pose la question du respect de la démocratie française et donc du débat des représentants de la Nation</p> <p>Dans ses dernières recommandations de novembre 2022, il est ainsi clairement indiqué : « le 12 juillet 2022, le Conseil a également recommandé à la France de réformer son système de retraite afin d'uniformiser progressivement les règles des différents régimes de retraite pour renforcer l'équité du système tout en soutenant sa viabilité »</p> <p>2-ce cadrage budgétaire n'a pas de sens :</p> <ul style="list-style-type: none">-la souveraineté des États membres est ainsi remise en cause par cette intrusion budgétaire de l'UE qui, quand bien même n'aurait pas compétence sur un sujet, étend celle-ci en imposant des budgets limités que les pays doivent répercuter sur les choix de dépense publique-plafonner une dépense publique n'a pas de sens si l'on ne la place pas au regard des recettes de cette dépense publique : est-ce que, à l'inverse, l'on pourrait imaginer un plancher pour les recettes publiques afin d'éviter que certains échappent de plus en plus à la contribution à la construction de notre pays (baisse impôt des sociétés, contrôle des aides publiques d'état...)-le régime des retraites est financé via nos salaires : en quoi l'UE est-elle habilitée à plafonner la part de nos salaires que l'on souhaite consacrer à nos régimes de retraite ?-l'UE pourrait très bien retirer de l'assiette du plafonnement de la dette publique le financement des retraites <p>3- certains disent que comme la croissance « croit », ce plafonnement n'est pas limitatif : la CGT a démontré les contradictions de ce raisonnement. Par ailleurs, souhaite-t'on pour la planète une croissance continue déraisonnée ?</p>



Les raisons invoquées pour changer le système	Les contre-arguments
<p>Le régime actuel est inégalitaire du fait du nombre de régimes existants : d'où la mise en place d'un euro cotisé qui ouvre les mêmes droits pour tous</p>	<p>1-Les différents régimes existant relèvent de luttes sociales et sont à apprécier dans le cadre d'une revue globale des acquis sociaux au niveau de chaque entreprise qu'elle soit privée ou publique.</p> <p>Opposer un régime de retraite par rapport à un autre n'a pas de sens puisqu'il faut comparer des niveaux d'acquis sociaux sur une base générale, ce qui n'est pas possible du fait du renvoi de l'établissement de normes sociales au niveau de chaque entreprise par accord collectif. (Exemple, existence d'une participation ou de bonus dans certaines entreprises et pas d'autres, nombre de jours de congés, complémentaire santé...)</p> <p>2-Les mêmes droits pour tous ? OUI MAIS LESQUELS ? En quoi ces droits permettent-ils de : - répondre à l'objectif de couverture du risque de perte de revenus liée à la retraite? -de bénéficier d'un montant de pension d'un niveau adéquate ?</p>
<p>Un système « universel » plus juste</p>	<p>Le terme « universel » est galvaudé par le gouvernement et tend plutôt à une uniformisation des droits vers le bas avec une disparition d'un socle commun de droits sociaux.</p> <p>Lorsque l'on voit l'étude de la DARES-mars 2023 sur « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite », on se rend bien compte de l'iniquité des situations où déjà en 2019 37% des travailleurs ne se sentent pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite alors à 62 ans.</p>

La retraite comme symptôme d'un choix de société

Les raisons
invoquées
pour
changer le
système

Les contre-arguments

Dans une démarche très idéologique, il est considéré que notre système de retraite coûte trop cher à la Nation et que de l'argent mis au service du bien commun, et non du privé, c'est forcément de l'argent mal utilisé.

MAIS :

- « le public » sait gérer l'argent mais comme c'est le cas des entreprises, lorsqu'il n'y a pas de ressources (de financement) une entreprise n'est pas viable sur le long-terme. Les frais de gestion ne sont pas plus chers, voire moins chers...que ceux afférents à la gestion financière (cf transparence financière sur les produits financiers du fait des réglementations MIF, DDA, PRIIPS)

-quel rôle a le [FRR](#) pour soutenir ce régime ([21,3 milliards](#) sous gestion au 31/12/22 avec une performance nette de -10%...) ? Il sert actuellement au [remboursement](#) la dette de la CADES initialement prévu jusqu'en 2024 et repoussé dans la limite des réserves.

-le trop cher est à relativiser car :

- si l'on souhaite un régime de qualité, n'est-il pas normal d'y contribuer avec le financement nécessaire ?

- au regard du niveau actuel des cotisations, on pourrait envisager une augmentation des cotisations pour un petit montant comme celui de 3 cafés : l'idée c'est qu'au lieu de basculer vers un régime privé de retraite on conserve un régime public (cf sujet des mutuelles où peu à peu on risque de s'orienter vers des doubles niveaux d'accès aux soins selon l'accessibilité tarifaire et des offres des mutuelles , avec le montant du salaire dédié à la cotisation qui est réintégré dans l'assiette du revenu imposable)

-la question du financement doit être abordée autrement que par ce sujet d'âge :

1 augmentation des salaires qui génèrera plus de cotisations

2 égalité salariale qui génèrera plus de cotisations

3 passage aux 32 heures/ 4 jours et augmentation du nombre de fonctionnaires (cf besoins dans les hôpitaux, crèches, écoles, cultures, mairies...) avec recrutement de nouveaux salariés contribuant ainsi à de nouvelles cotisations

4 dé plafonner les cotisations sur les hauts salaires pour des questions de solidarité et d'équité

5 augmenter les taux de cotisations : l'augmentation du taux de cotisation de 0,8 point apporterait 12 milliards d'euros (soit 8 euros par mois part salariale et 12 euros par mois part patronale pour un salaire de 2500 euros bruts)

6-supprimer les exonérations de cotisation de la branche vieillesse

7-mettre à contribution les revenus du capital largement épargnés par le débat

Le régime de
retraite n'est
pas viable,
soutenable ?



Les raisons invoquées pour changer le système	Les contre-arguments
<p>Le régime sera plus prévisible et verra son efficacité augmenter</p>	<p>-ce qui est prévisible c'est une baisse du montant des pensions sans plancher de cette baisse</p> <p>-en quoi ce système est-il plus efficace s'il ne permet plus de répondre à l'objectif initial et vital de couverture du risque retraite ? on voit là l'opposition de position entre ceux qui prônent un objectif d'efficacité budgétaire et ceux qui militent pour une efficacité à objectif humain de pouvoir arriver à la retraite à un âge où on est encore en bonne santé et avec une pension au minimum du SMIC CGT (2 000€)</p>
<p>La solution si le niveau des pensions dus au titre des 2 régimes baisse : épargner pour se constituer une rente en capital ou pas</p>	<p>1-Cette solution d'épargne retraite est source d'inégalités car il y aura ceux qui peuvent épargner et les « autres » dont les revenus ne sont pas suffisants</p> <p>2-d'où l'intégration d'une offre épargne retraite dans le panel des produits financiers (assurance-vie, PEA, FCPI...) et non comme un substitut d'un niveau de pension à servir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les régimes de base et complémentaire doivent permettre d'arriver à la retraite avec un niveau de pension adéquate: l'épargne retraite ne doit pas se substituer à cet objectif de couverture du risque perte de revenus liés au travail du fait de la vieillesse • L'épargne retraite est un placement financier au même titre que l'assurance-vie : elle ne peut donc prétendre à garantir un montant de rente au-delà de ce que les autres enveloppes de produits financiers peuvent rapporter ; la fiscalité est ainsi l'élément incitatif de cette épargne retraite, notamment via l'épargne salariale injectée éventuellement dans un plan d'épargne retraite

Le groupe LBP au sein du groupe CDC

Le [3 juin 2022](#), l'opération Mandarine a pris fin, en tout cas sur ses aspects financiers... : LBP détient depuis lors 100% de la CNP (hors actions d'autocontrôle). Cette opération a été précédée le [4 mars 2020](#) de la prise de participation majoritaire de la CDC dans La Poste, ramenant ainsi la part de l'Etat français dans le capital de La Poste SA à une détention minoritaire de 34%.

Cette opération financière est censée constituer un grand pôle financier public (plus financier que public quand même) mais dont on ne voit pas concrètement les effets au regard du [repère revendicatif 35a](#) de la CGT « Pôle financier public » : même le plan stratégique du Groupe La Poste n'y est pas adossé.

La mise en place de l'organisation humaine du rapprochement de ces deux groupes CNP et LBP se fait encore attendre même si au [printemps 2023](#) un pôle dédié rassemblant l'ensemble des activités assurantielles a été créé après avis du CSE de LBP uniquement, donc, sur ses aspects financiers.

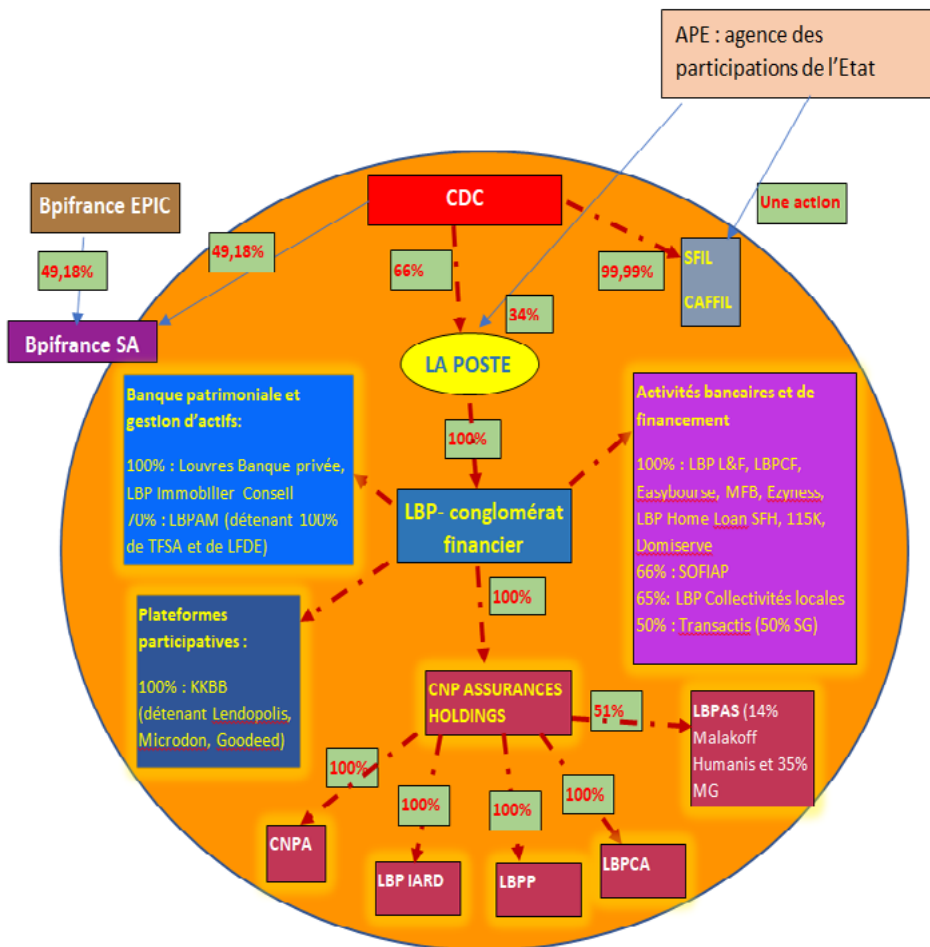
Dernière acquisition en date de LBP qui cherche à diversifier ses sources de revenus pour consolider des résultats groupe : La Financière De l'Échiquier (LFDE). La finalisation de l'opération le [4/7/23](#) vise à rehausser les encours sous gestion du Groupe LBPAM (à fin 2022, 56 milliards dont 12 gérés par Tocqueville Finance augmentés des 11,5 milliards de LFDE)

A suivre si LBP va pouvoir poursuivre sa stratégie de développement compte tenu des contraintes en capital et de la stratégie financière du Groupe LP/CDC.



Panorama groupe de la structure capitalistique des principales entités

(hors OPC et filiales de la CNP) : à venir, début 2024 fusion de LFDE et de TFSA, rapprochement de LBP IARD vers CNP Assurances (pas de calendrier à date)



Quels textes pour quels droits ?

- Textes européens et internationaux : [convention européenne des droits de l'homme](#) (CEDH), conventions négociées au sein de l'[Organisation Internationale du Travail](#) (OIT), textes fondateurs de l'UE

- [Le code du travail](#)

Suite aux évolutions législatives depuis 1981, et notamment les « ordonnances Macron », le code du travail voit son contenu prescriptif se réduire de plus en plus au profit de textes relevant de la négociation collective entre employeurs et représentants des salariés, négociation priorisée au niveau de l'entreprise et non plus au niveau des branches qui doivent permettre de réguler la concurrence entre entreprises.

Il est donc important pour déterminer quelles sont les règles applicables à une entreprise de connaître les accords collectifs en vigueur, et ce à plusieurs niveaux :

- o Niveau « branche » : accords applicables à l'ensemble des banques
- o Niveau Groupe : accords de Groupe. Actuellement, il n'existe que des accords Groupe LBP incluant des filiales LBP mais aucun accord groupe au niveau de la CDC
- o Niveau de l'entreprise

Ces accords sont issus d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives à chaque niveau de négociation.

1 Les accords collectifs issus de la négociation de branche bancaire s'appliquant aux salariés de LBP :

- o la convention collective de Branche (la Branche a notamment vocation à réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application) : [version 2021](#)
- o les [autres accords](#) professionnels de branche: revues des grilles salariales (en principe a minima annuelles), formation professionnelle, [évaluation professionnelle](#), liste des métiers repères (revue le [13/03/2023](#)), GPEC, sécurité, harcèlement et violences au travail, services de santé au travail inter-entreprises pour la profession bancaire...

2 Les [accords collectifs](#) issus de la négociation collective au niveau de LBP.

Les accords collectifs conclus au niveau de LBP sont sensés permettre d'obtenir du plus par rapport au code du travail ou accords de branche: c'est pour cela que la CGT est amenée à ne pas signer certains accords.



Tableau des accords (hors droit syndical et hors mesures salariales)

DATE SIGNATURE	date échéance de l'accord	thematique	NOM
25/10/2006	indéterminée	REMUNERATION AUTRE	instaurant un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) au sein de LBP
16/07/2007	indéterminée	FORMATION	relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de LBP
14/12/2007	indéterminée	TEMPS DE TRAVAIL	relatif à l'aménagement du temps de travail: instauration d'un crédit temps disponible et d'un compte épargne temps
17/09/2010	indéterminée	TEMPS DE TRAVAIL	portant sur les astreintes et le travail exceptionnel
04/05/2011	indéterminée	PREVOYANCE	accord relatif aux garanties collectives obligatoires de prévoyance et de remboursement des frais de santé instituées au profit des salariés de l'UES LBP
19/10/2017	indéterminée	PREVOYANCE	avenant n°1
en cours de signature en septembre 2023	indéterminée	PREVOYANCE	avenant n°2
07/03/2012	indéterminée	REMUNERATION AUTRE	instaurant le plan d'épargne du Groupe LBP
06/12/2012	indéterminée	accord d'entreprise	accord d'entreprise
22/03/2016	jusqu'au retrait de l'engagement unilatéral de LBP	MOBILITE	accord portant sur la mobilité au sein du groupe LBP/ LBP LBPAM LBPF LBPAIARD BPE LBPIC EASYBOURSE TRANSACTIS SOFIAP LBPP LBPCA
22/10/2020	01/11/2023	EGALITE PROFESSIONNELLE	accord portant sur l'égalité professionnelle et la diversité au sein de l'UES LBP
30/06/2021	31/12/2023	REMUNERATION AUTRE	portant sur la participation du Groupe LBP BPE-LBP-LBPCE
30/06/2021	31/12/2023	REMUNERATION AUTRE	intéressement- LBP; LBPLF; LBPAM; LBPF; LBPAIARD; LBP IC; easybourse; LBPP; BPE; LBPCA; domiserve, MFB, tocqueville,
29/06/2023	31/12/2023	REMUNERATION AUTRE	AVENANT N°1 à l'accord intéressement du Groupe LBP BPE-LBP-LBPCE
27/10/2021	31/12/2023	TELETRAVAIL	accord sur le télétravail au sein de l'UES LBP
01/01/2023	31/12/2025	HANDICAP	accord portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'UES LBP

Conditions de travail et articulation vie personnelle et professionnelle

Droit du salarié à de bonnes conditions de travail

De bonnes conditions, c'est quoi ? À vous de vous exprimer, vous êtes le mieux placé pour parler de votre travail et de la manière dont vous souhaiteriez le faire.

Mais à minima, de ce que la CGT voit/entend sur le terrain, de bonnes conditions c'est :

- Une diminution de la charge de travail.
- La mise en place de réorganisation et d'organisations du travail ayant un sens
- Les moyens pour bien faire son travail : du temps, des collègues (effectifs) avec qui assurer un back-up, des applications informatiques fonctionnelles et efficaces, des reporting non redondants.
- une politique RH stricte en matière de harcèlement quel qu'il soit : un climat de travail professionnel sans violences sexistes ni sexuelles
- La valorisation et la reconnaissance du travail et de l'autonomie laissée pour le faire : la question des cadres qui représentent plus de 95% des cadres à fin 2022 est un enjeu majeur afin qu'ils puissent trouver leur place et les moyens d'exprimer leur expertise et leur créativité. L'Accord national interprofessionnel (ANI) du [28 février 2020](#) portant diverses orientations pour les cadres a permis de clarifier le statut et la définition des cadres qui ne recouvre pas seulement l'encadrement.

Politique de prévention de situations de mauvaises conditions de travail

Les conditions de travail doivent faire l'objet d'une politique de prévention : mieux vaut anticiper les situations de non-sens, de désorganisations entre directions que d'avoir à en gérer les conséquences. Il en est ainsi de la prévention en matière de risques psycho-sociaux pour lesquels le dispositif prévu dans le Document unique d'évaluation des risques (DUER) est largement perfectible

Une fois les situations avérées, la CGT demande à ce qu'il y ait une tolérance zéro en ce qui concerne les situations de harcèlement : ce n'est pas à la victime d'effectuer une mobilité pour ne plus être exposée au risque. Concernant le harcèlement sexuel, depuis 2019, un référent est mis en place.

N'attendez pas qu'il soit trop tard, ne restez pas seul(e) : en cas de situation à risques pour votre santé, venez nous rencontrer pour en discuter. La CGT a déjà permis de régler certaines situations.

En ce qui concerne les lieux de travail, la mode est au flex office au carré de la mode open space, sur fonds de télétravail permettant une diminution du nombre de poste de travail au regard du nombre d'effectifs affecté à un même site.

La CGT avait demandé dès l'initialisation des projets sur les sites parisiens une expertise afin d'évaluer les risques et les préventions à mettre en place mais cela n'a pas été accepté par le reste du CSE...

La mise en place du flex se fait donc...à voir si la mode changera lorsque l'on constatera les impacts sur l'organisation du travail au sein d'une même équipe ou entre équipes : cela revient à se dire si une réunion à distance équivaut à une réunion « en physique ». On peut se dire que l'on gagne en temps de trajet, mais temps que l'on réaffecte en temps de travail généralement, donc y gagne t'on vraiment sur le long terme ?

Droit à la déconnexion

Du fait des outils de connexion à distance, il se peut que le temps de travail soit élargi hors le lieu de travail (comme c'est le cas du télétravail).

- Le salarié a droit à une déconnexion (article [L.2242-17-7°](#)), c'est même une condition de maintien de sa santé mentale et donc physique ainsi que d'une bonne articulation vie personnelle-vie professionnelle (pas d'empiètement).
- S'il reste connecté, c'est du temps de travail qui doit être comptabilisé.
- À défaut d'accord collectif prévoyant comment donner force à ce droit à la déconnexion, une charte est mise en place par LBP.

Le télétravail

L'accord collectif d'octobre 2021 établit les règles du télétravail qui devient une « modalité habituelle de travail » même si le volontariat reste la règle. De 834 salariés en télétravail à fin 2020, on est passés à 2 340 à fin 2022.

L'ensemble des travailleurs (CDI, CDD, alternants, stagiaires), modulo le respect de règles d'intégration et de management sont éligibles sauf ceux à temps partiel en deçà de 50% (179 salariés à temps partiel à fin 2022 dont 158 femmes mais on ne sait pas combien en deçà de 50%)

Nombre de jours de télétravail : entre 1 à 3 jours en télétravail régulier selon les profils et un volant de jours flottant.

Modalités opérationnelles : outil RH for You à remplir mais parcours utilisateur largement perfectible dans sa fluidité...

Afin de compenser les frais engagés par les salariés (factures d'électricité, gaz, eau, forfait internet, surface de l'habitation dédiée au télétravail lorsque cela est possible, frais de nourriture avec temps passé pour la vaisselle...) et de contribuer à une bonne installation des salariés chez eux, LBP octroie (après NAO poussées par la CGT !):

- Un montant de 250 € tous les 5 ans afin de s'équiper
- Un ticket restaurant par journée de télétravail dématérialisé via la carte/appli « bimpli »
- Une indemnité forfaitaire et globale de 10 €/mois pour un jour de télétravail, 16€ pour 2 jours et plus) pour les télétravailleurs « réguliers » et une indemnité de 2,5€/jour télétravaillé pour les télétravailleurs « occasionnels »

Formation professionnelle, GEPP et mobilité choisie

La formation

Objectifs de la formation professionnelle :

LA FORMATION PROFESSIONNELLE, c'est une obligation de formation professionnelle tout au long de son parcours professionnel et un droit à la qualification professionnelle. La formation professionnelle continue a vocation à compléter, mettre à jour la formation initiale dont vous disposiez avant d'entrer dans la « vie active ».

Cela vous permet de pouvoir :

- prétendre à un parcours professionnel évolutif et
- vous maintenir dans votre emploi avec des connaissances et qualifications à jour par rapport à celles des nouveaux entrants dans la vie active (et donc d'éviter la concurrence intergénérationnelle entre salariés).

Extrait de l'accord de branche : « Tout salarié s'engageant, en concertation avec son employeur, à obtenir un diplôme professionnel par la formation continue, s'inscrit dans une démarche de développement professionnel conduisant à une évolution de sa situation professionnelle en termes d'emploi, de classification et/ou de rémunération »

Les moyens pour se former :

- En dehors de l'entreprise ou dans l'entreprise
- Pendant ou hors de votre temps de travail
- Via un financement de LBP et/ou via un financement collectif hors LBP

... avec des difficultés liées à l'articulation entre la vie personnelle et la tenue de son poste et avec la difficulté d'insérer les temps de formation dans la journée de travail.

Les 3 dispositifs :

- Le plan de formation interne (cf obligations de l'employeur)
- « Mon compte formation » (l'un des 3 comptes du compte personnel d'activité) : il comprend les heures accumulées au titre de l'ancien dispositif « DIF » auxquelles s'ajoutent chaque année un montant en euro (de 500 € dans la limite du plafond de 5000 € pour un salarié lambda et, respectivement 800 et 8000 € dans le cas d'ouvriers peu qualifiés ou de travailleurs en situation d'handicap).

Chaque salarié peut [créer son compte sur internet](#) à l'aide de son nro de sécurité sociale : les formations peuvent être effectuées pendant ou en dehors du temps de travail ; dans ce dernier cas, vous pouvez débloquer votre compte de formation sans avoir à en référer à LBP.

- Le projet de transition professionnelle (anciennement congé individuel de formation)

Obligations de LBP en matière de formation

- Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi
- Mettre en place un plan de formations (nouvellement plan de développement des compétences) autres que celles obligatoires (=qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une réglementation) sous peine de devoir abonder le CPF
- Mettre en place un bilan de parcours tous les 6 ans et un entretien professionnel tous les 2 ans (à distinguer de l'entretien annuel d'évaluation) consacré aux perspectives d'évolution professionnelle ainsi qu'à une information sur les dispositifs d'accès à la formation (CPF, VAE...)

Primes formations diplômantes

En dehors de la renégociation de salaire qui accompagne l'obtention de formations diplômantes, il y a une prime ad hoc diplôme ([article 43 accord de branche](#)) à verser en une seule fois à l'obtention du diplôme :

- o ITB : 1900 €,
- o BTS Banque : 1600 €,
- o Licence professionnelle bancaire : 1700 €
- o Cycle de Professionnalisation Certifié "Conseiller Clientèle de Professionnels" : 1700 €
- o Cycle de Développement Professionnel Certifié "Conseiller Patrimonial Agence" (devenu Bachelor « Conseiller patrimonial agence ») : 1700 €
- o CESB : montant à déterminer

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Malgré l'obligation de négociation sur cette thématique en lien avec la formation et la mobilité, aucun accord collectif n'est en place pour LBP.

Un accord professionnel de la branche de 2009 met à disposition, via son [Observatoire des métiers](#), les informations nécessaires. Un autre accord professionnel de 2011 est spécifique à la GPEC (ancienne dénomination de la GEPP).

Sans cette étape, il est difficile de faire le lien avec la formation. Il convient en effet de cartographier les métiers en évolution, les métiers en disparition et ceux en création (comme data scientist) afin d'établir les formations nécessaires pour que les salariés puissent postuler à une mobilité interne en ayant les « compétences ».

Formation professionnelle, GEPP et mobilité choisie

La mobilité au sein du groupe LBP

Conséquence d'un bon déploiement des plans de formation et de balisage des parcours professionnels, la mobilité permet une fidélisation des effectifs stimulés par ces perspectives de mobilité, pour ainsi gagner en expérience et en culture d'entreprise même si une ouverture à l'extérieur ne fait pas de mal. On notera à ce sujet qu'au niveau de la gouvernance, il ne reste pratiquement plus de profils « postiers » ...

- Il doit s'agir d'une mobilité choisie et non subie de fait de réorganisations imposées
- La mobilité s'appuie sur :
 - o un engagement du Groupe LP repris par LBP ([charte mobilité du Groupe LP](#)) : priorisation du recrutement en interne et transparence dans les process de validation des mobilité
 - o un [accord collectif « mobilité »](#) de 2016 arrivé à échéance mais dont LBP s'est engagé à maintenir les garanties conventionnelles au-delà de cette échéance ainsi qu'une [convention conclue entre LBP et CNPA](#) en faveur de la mobilité signée le 1er juin 2021
 - o l'accès à une [bourse aux emplois M@P](#) (mon avenir professionnel) dont le périmètre des sociétés ne correspond pas au périmètre des sociétés du groupe La Poste, ni de celui du groupe CDC. La CNP ne vient que très récemment enrichir les annonces du groupe nonobstant la charte de 2021.



Constats et propositions CGT

- une procédure mobilité opaque non seulement quant aux critères d'acceptation des mobilités mais également quant aux critères permettant de recourir au recrutement en externe : cela laisse une « impression » de poste déjà attribué avant même que l'offre n'apparaisse sur M@P: demande d'une commission de revue des situations litigieuses et d'intégrer les organisations syndicales dans la commission de passage en externe des recrutements.
- un problème de cohérence entre i) le mode d'évaluation en interne des compétences, ii) le catalogue de formations, en général non diplômantes, non adossé à ces compétences et iii) les offres parues dans «M@P qui mentionnent des compétences qui ne figurent pas dans le catalogue « compétence »: cela rejoint la question du triptyque gagnant GEPP, formation et mobilité. Cartographier l'ensemble des métiers, baliser les parcours et passerelles entre métiers et les formations nécessaires pour y accéder
 - o on remarquera d'ailleurs que très souvent le libellé des annonces exclut de facto les femmes qui cherchent à cocher toutes les cases du mouton à 5 pattes présents dans toutes les annonces mais qui lorsque l'on passe en recrutement externe perd des papattes...
 - o Une étude de l'observatoire des métiers de la banque du [16/11/22](#) met en exergue les difficultés liées à changer de secteur de métier
- une liste des diplômes donnant lieu à primes non actualisée : La CGT milite pour l'actualisation des diplômes visés par les primes afin d'intégrer de nouveaux diplômes plus en phase avec l'actualité des métiers bancaires (diplômes conformité bancaire, management financier, comptabilité IFRS, protection des données RGPD, RSE...).
- un nombre infime de salariés recourent aux formations diplômantes ce qui est très préoccupant en terme de maintien des compétences dans l'entreprise : il est nécessaire de prévoir de libérer du temps pour que les personnes puissent se former au-delà des formations de 2 ou 3 jours proposées qui ne permettent pas le recul nécessaire ni l'ouverture vers des pratiques extérieures (formations en mixtes avec autres entreprises enrichissantes)

Activités sociales et culturelles

Bénéficiaires :

En principe, accès le plus large possible dans la mesure où la politique sociale liée aux ASC ne doit pas être discriminatoire : sont ainsi bénéficiaires les salariés (y inclus les CDD), leur famille et les stagiaires. Une condition d'ancienneté de 6 mois est appliquée ainsi qu'une exclusion des CDD au cas où il y aurait plus d'un mois d'interruption en cas de contrats successifs... La CGT souhaiterait que ces conditions soient assouplies avec une ancienneté de 4 mois qui collerait à la période d'essai, nouvellement revue au niveau de la convention branche banque en 2023 et avec le retrait de l'exclusion des CDD en cas de suspension (les CDD sont inclus dans la masse salariale qui sert d'assiette pour déterminer le montant du budget, il est donc normal qu'ils puissent avoir accès aux ASC) .

Objectif des ASC : [un peu d'histoire](#)

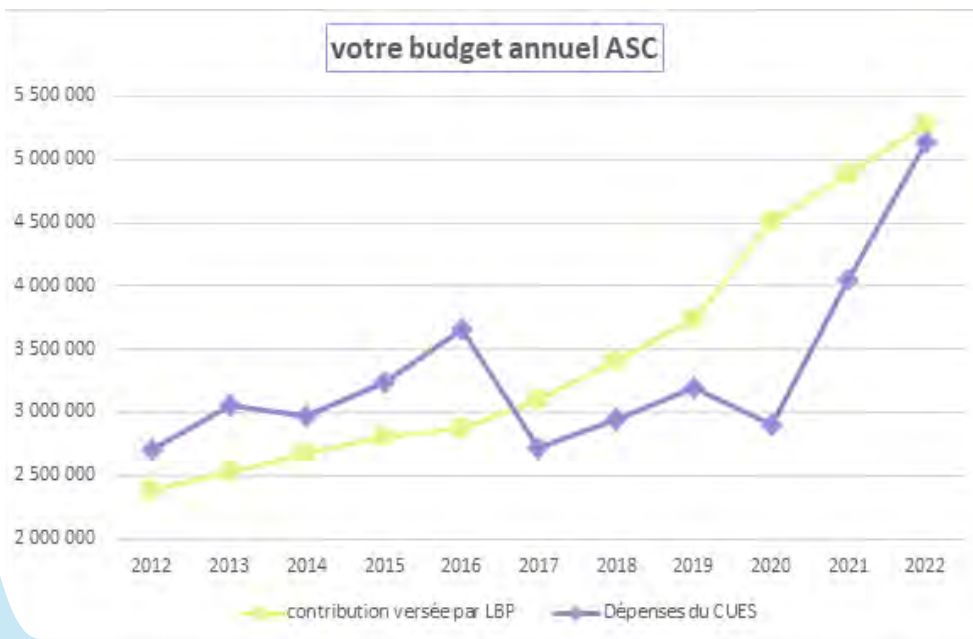
Le [code du travail](#) définit ce que comprennent les ASC, avec notamment une partie relative aux activités tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ou ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive.

Le budget des ASC :

L'employeur a l'obligation de contribuer au [financement](#) de ces ASC via un budget ad hoc : le taux de contribution de LBP au regard de la masse salariale est fixé à 1,77% (1,75% à la CNP).

Ce budget n'est l'apanage d'aucune organisation syndicale de LBP et appartient aux salariés de LBP qui doivent en bénéficier le plus possible.

Le graphe ci-dessous montre le montant de la contribution annuelle employeur au regard des dépenses effectives.



La gestion des ASC au sein du groupe LBP :

La gestion est confiée à une association à but non lucratif, l'ADASC, créée par le CSE de LBP ainsi que par ceux d'autres filiales du Groupe LBP (LBPIC, MFB, Louvre banque Privée, LBPCF, Domiserve). L'ensemble des entreprises doivent participer d'un même taux de %age de masse salariale.

Les CR des réunions de l'ADASC donnent lieu à publication en principe mais pour le moment la [rubrique](#) est vide.

Ce mode de gestion inter-entreprises est prévu par le code du travail ([R2312-43](#)) mais donne lieu à des modalités particulières définies par conventions entre les entreprises.

La CGT milite pour une totale transparence de l'utilisation du budget des ASC avec la communication de reportings sur la manière dont est géré le budget.

La politique ASC du CSE

Le CSE, via ses élus du personnel met en place une politique permettant de répondre à ces objectifs : la politique est disponible sur l'[intranet](#).

Participation aux évènements de la vie

- Mariage/ PACS, Naissance/adoptions
- départ en retraite
- titres CESU
- Noël: arbre de Noël, chèques cadeau...

Aide- enfants

- aide à la garde d'enfants: moins de 3 ans et maternelle-primaire
- aide à la scolarité: rentrée des collégiens, lycéens, étudiants, soutien scolaire (primaire, collège, lycée, "toutapprendre.com")

Sport culture

- aide à la pratique sportive et culturelle (associations sportives,...)
- la billetterie (meyclub)

Vacances

- chèques vacances
- colonies proposées par l'ADASC/complémentaires
- voyages organisés par l'ADASC
- partenariats avec voyagistes (réductions tarifaires)

Calendrier des vacances scolaires 2023-2024

NB : pour les salariés, en Corse, la rentrée s'effectue le mardi 5 septembre (sous réserve de validation de la Collectivité de Corse) et ils relèvent de la zone B sauf pour les vacances de printemps (fin des cours samedi 27 avril et reprise lundi 13 mai)

	ZONE A	ZONE B	ZONE C
	Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers	Aix-Marseille, Amiens, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Normandie, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Strasbourg	Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles
Prérentrée des enseignants	Vendredi 1 ^{er} septembre 2023		
Rentrée scolaire des élèves	Reprise des cours : lundi 4 septembre 2023		
Vacances de la Toussaint	Fin des cours : samedi 21 octobre 2023 Reprise des cours : lundi 6 novembre 2023		
Vacances de Noël	Fin des cours : samedi 23 décembre 2023 Reprise des cours : lundi 8 janvier 2024		
Vacances d'hiver	Fin des cours : samedi 17 février 2024 Reprise des cours : lundi 4 mars 2024	Fin des cours : samedi 24 février 2024 Reprise des cours : lundi 11 mars 2024	Fin des cours : samedi 10 février 2024 Reprise des cours : lundi 26 février 2024
Vacances de printemps	Fin des cours : samedi 13 avril 2024 Reprise des cours : lundi 29 avril 2024	Fin des cours : samedi 20 avril 2024 Reprise des cours : lundi 6 mai 2024	Fin des cours : samedi 6 avril 2024 Reprise des cours : lundi 22 avril 2024
Vacances d'été	Fin des cours : samedi 6 juillet 2024		





Guadeloupe

Rentrée des élèves	Lundi 4 septembre 2023
Vacances de la Toussaint	Du samedi 21 octobre 2023 au lundi 6 novembre 2023
Vacances de Noël	Du samedi 23 décembre 2023 au lundi 8 janvier 2024
Vacances de Carnaval	Du samedi 10 février 2024 au lundi 26 février 2024
Vacances de Pâques	Du jeudi 28 mars 2024 au lundi 15 avril 2024
Vacances d'été	Samedi 6 juillet 2024



Martinique

Rentrée des élèves	Lundi 4 septembre 2023
Vacances de la Toussaint	Du samedi 21 octobre 2023 au lundi 6 novembre 2023
Vacances de Noël	Du samedi 23 décembre 2023 au lundi 8 janvier 2024
Vacances de Carnaval	Du samedi 10 février 2024 au lundi 26 février 2024
Vacances de Pâques	Du samedi 23 mars 2024 au lundi 8 avril 2024
Vacances d'été	Samedi 6 juillet 2024



Guyane

Rentrée des élèves	Lundi 4 septembre 2023
Vacances de la Toussaint	Du samedi 21 octobre 2023 au lundi 6 novembre 2023
Vacances de Noël	Du samedi 23 décembre 2023 au lundi 8 janvier 2024
Vacances de Carnaval	Du samedi 10 février 2024 au lundi 26 février 2024
Vacances de Pâques	Du samedi 20 avril 2024 au jeudi 2 mai 2024
Vacances d'été	Samedi 6 juillet 2024



Réunion

Rentrée des élèves	Jeudi 17 août 2023
Vacances après 1 ^{re} période	Du samedi 14 octobre 2023 au lundi 30 octobre 2023
Vacances d'été austral	Du mardi 19 décembre 2023 au lundi 22 janvier 2024
Vacances après 3 ^e période	Du samedi 2 mars 2024 au lundi 18 mars 2024
Vacances après 4 ^e période	Du samedi 4 mai 2024 au mardi 21 mai 2024



Mayotte

Rentrée des élèves	Mercredi 23 août 2023
Vacances de la Toussaint	Du samedi 14 octobre 2023 au lundi 30 octobre 2023
Vacances de Noël	Du samedi 16 décembre 2023 au lundi 15 janvier 2024
Vacances de février	Du samedi 24 février 2024 au lundi 11 mars 2024
Vacances de Pâques	Du samedi 27 avril 2024 au lundi 13 mai 2024
Vacances d'été	Samedi 6 juillet 2024

Nous contacter

(Confidentialité garantie et par email ne pas omettre d'indiquer «personnel» dans l'objet)

Votre section syndicale

Mail à: cgt-fapt.lbp@labanquepostale.fr

Tél : 06 49 18 56 77

Adresse du local CGT : Case postale Y
104, Lemnys D, 9 rue du Colonel Pierre Avia
- 75757 PARIS CEDEX 15

[Le panneau syndical
CGT FAPT LBP](#)



Vos contacts

ALPHONSE Marc (Direction Financière, Sèvres) : marc.alphonse@labanquepostale.fr

BAUDRY Irène (Direction Juridique, Sèvres) : irene.baudry@labanquepostale.fr

BOUCHONNET Christian (DRG, Centre Financier de Lille) : christian.bouchonnet@labanquepostale.fr

ELOY Thierry (BFI à Montpellier) thierry.eloy@labanquepostale.fr

GUERIN Mathilde (BFI à Limoges) mathilde.guerin@labanquepostale.fr

JUNCOSA Laure (BFI au centre financier de Nantes) laure.juncosa@labanquepostale.fr

KOBAR Babacar (BFI sur le site de BIOME) babacar.kobar@labanquepostale.fr

LEE Alexandre (DREC sur le site Issy Cœur de Ville) alexandre.lee@labanquepostale.fr

RANKOVIC Leposava (BFI à Dijon) leposava.rankovic@labanquepostale.fr

RIBAN-PENET Françoise (BFI au centre financier de Bordeaux) francoise.riban-penet@labanquepostale.fr

Pour suivre nos actualités

Inscription à la mailing liste d'information : nous contacter par mail pour demander à recevoir les informations au fil de l'actualité

Panneau syndical électronique : site intranet de LBP

Par mail : cgt-fapt.lbp@labanquepostale.fr

Le site [CGT FAPT](#)



Le Facebook CGT FAPT



Linkedin



[Adhérer](#)

Plus de 120 personnes travaillant chez LBP
se sont syndiquées depuis ces dernières années

Pourquoi pas vous ?

Syndiquez-vous en vous renseignant auprès de
Marc Alphonse et Irène Baudry

