

Flash spécial Fusion : le 27 mars 2017

Les Conseils d'Administration de nos banques, BP Atlantique et BP Ouest, ont validé le 21 mars dernier le principe de l'étude d'opportunité et de faisabilité d'une fusion.

Dans un délai très court, nous ne formerons qu'une seule et même banque.

Ces rapprochements sont porteurs de questions, de craintes, de stress. Au-delà des enjeux économiques, **le volet social reste notre priorité.**

La **CFDT**, organisation syndicale majoritaire dans les deux banques concernées met d'ores et déjà toutes ses forces syndicales dans la **défense de nos intérêts, de nos emplois et dans l'élaboration d'un statut social de qualité.**

Vos élus CFDT ne manqueront pas de vous tenir informés de toutes les évolutions de ce projet. Ils comptent sur l'appui et l'implication des salariés dans cette période agitée et leur demandent d'être prêts à se mobiliser !

Infos connues à ce jour

| Macro planning prévisionnel | |
|---|-------------------------------|
| Début étude opportunité faisabilité : | avril 2017 résultat juin 2017 |
| Fusion juridique : Avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2017 | décembre 2017 |
| Bascule informatique : | 2ème semestre 2018 |

Lexique pour les fusionnés :

FUSION

Une fusion est un regroupement de deux ou plusieurs banques en une nouvelle banque. Soit l'une d'entre elle absorbe l'autre, soit l'une et l'autre constituent une nouvelle banque.

Le premier procédé dit « fusion-absorption » est le plus utilisé dans notre Groupe : dans ce cas, la banque « absorbée » disparaît, seule subsiste la banque « absorbante ».

Dans les deux cas, la ou les banques absorbées transmettent l'universalité de leur patrimoine à la nouvelle banque.

Dans le cas de la fusion-absorption, le choix entre l'absorbeur et l'absorbé se fait essentiellement sur des critères de coûts notamment fiscaux liés à la transmission du patrimoine d'une des banques (notamment quand il y a des filiales). Le choix opéré ne signifie donc pas que la structure choisie est la plus performante

Les dirigeants de l'absorbeur ne sont aussi pas forcément ceux de la nouvelle entité, idem pour le siège.

La hiérarchie et les salariés vivent quelquefois mal d'être « absorbés », ayant le sentiment d'une remise en cause de leur travail. Il n'en est évidemment rien mais c'est un aspect psychologique qui doit être pris en compte.

L'Étude préalable d'Opportunité et de Faisabilité (EOF)

L'EOF est la première période qui suit l'annonce de la fusion par les dirigeants et qui consiste à préciser les ambitions de développement et le business plan à 3 ans du nouvel ensemble, à démontrer la pertinence de la fusion, à identifier les impacts RH et sociaux, à définir le processus d'accompagnement des collaborateurs (→ Livre 1), à définir la cible : organisation, système informatique... (→ Livre 2). C'est à partir de cette étude, que les partenaires sociaux vont devoir émettre leur avis et leurs réserves, que les Conseils d'Administration vont valider le projet et que les sociétaires vont voter la fusion en Assemblée Générale Extraordinaire.

La Commission Régionale de Concertation (CRC)

Structure de concertation et de négociation : elle réunit les délégations patronales (DG, DRH) et l'ensemble des Délégués Syndicaux des banques fusionnées, ainsi que les Secrétaires de CE. Les objectifs de la CRC sont de négocier le contenu du plan social, de discuter l'organisation de l'entreprise et en particulier l'accompagnement des mutations (géographiques ou fonctionnelles) induites par la fusion ; De préparer le futur statut social, et plus généralement de suivre et d'influer sur les conditions dans lesquelles se déroule la fusion.

**FUSION
LA CFDT EN ACTION !**

Les élus CFDT de la BP Ouest et de la BP Atlantique vous informeront en continu des avancées de cette fusion