Paris, 10 février 2016

BPCE

NAO 2016

NAO : Négociations Annuelles Obligatoires. Ces dernières années, elles étaient surtout obligatoires… aurons-nous enfin en 2016 une véritable négociation ?

LE DERNIER ACCORD SUR LES SALAIRES REMONTE A… 2011 !

Le dernier accord NAO chez BPCE SA date de 2011. A l'époque, la direction avait initialement proposé une augmentation générale de 0,7% avec prise d'effet au 1er avril. L'UNSA avait finalement obtenu une augmentation de 1% avec effet rétroactif au 1er janvier, pour tous les salaires inférieurs à 100 000 euros. **Cet accord avait été signé par l'UNSA seule.**

UN CONTEXTE FAVORABLE ?

Cette année, les négociations dans les branches Banque Populaire et Caisse d'Epargne ont abouti à des accords. Pour les Caisses d'Epargne, l'accord concernait non seulement une augmentation générale de 0,6% mais aussi l'ouverture de négociations portant sur les conditions de travail (dont les premiers travaux ont déjà commencé) ainsi que la refonte du système de classification. Chez BPCE, la création d'un Secrétariat Général laisse penser qu'avec quelques efforts de part et d'autre, nous pourrions envisager d'aboutir à un accord. Mais ce n'est pas gagné d'avance.

DES NEGOCIATIONS QUI DEBUTENT BIZARREMENT…

Pour 2016, l'UNSA a demandé une augmentation générale de 1%. Curieusement, les autres organisations se sont calées sur les résultats de la branche Caisse d'Epargne (oubliant peut être que les demandes initiales étaient supérieures), en demandant seulement 0,6%. S'il y a des négociations séparées (Banque Populaire, Caisse d'Epargne, Natixis, BPCE), c'est bien parce que les situations des uns et des autres sont différentes. L'UNSA BPCE espère donc qu'il est possible d'obtenir plus que 0,6%, après quatre années sans rien d'autre que des mesures salariales « cosmétiques ». Il est tout de même étonnant de voir ceux qui accusent régulièrement l'UNSA d'être le « syndicat du patron » présenter aujourd'hui des revendications aussi basses ! Nous leur avions pourtant proposé de nous concerter préalablement à cette négociation, mais l'un des syndicats minoritaires n'ayant pas souhaité donner suite, cela n'a pas été possible.

AU-DELA DES SALAIRES, QUATRE DEMANDES COMMUNES

Les quatre organisations représentatives de BPCE (dont l'UNSA, majoritaire) ont défini quatre thèmes de négociation d'accord à concrétiser impérativement en 2016 : le télétravail, le droit syndical, l'emploi des personnes en situation de handicap et l'intéressement (accord arrivant à échéance à renégocier).

LES DEMANDES COMPLEMENTAIRES DE L'UNSA

Au dos de ce tract figurent les principaux sujets qui pourraient faire l'objet d'accords ou d'engagements de la direction dans les mois et années à venir. Les sujets ne manquent pas… Il en est trois qui pourraient toutefois être traités rapidement. Il s'agit du **don de jours** de RTT ou de congés payés pour l'accompagnement d'un proche malade (élargi aux conjoints et ascendants, en plus des enfants), d'un accord spécial de **paiement des jours en stock dans les CET**, ainsi que de **places de crèche** dans le cadre du crédit d'impôt famille

Il est temps que le dialogue social reprenne dans notre entreprise. Du retard a été pris ces dernières années et certains sujets doivent être traités rapidement. L'UNSA compte sur le nouveau Secrétariat Général pour faire l'effort, salarial mais pas seulement, que les salariés attendent.

www.unsabpcesa.org

Le bureau UNSA BPCE

UNSA BPCE – 50 av Pierre Mendes France 75013 PARIS
Délégués syndicaux : Hervé BARRET tél : 4 45 34 / Jean-Luc DÉBARRE tél : 4 42 61 / Didier GIRAUD tél : 3 66 08 / Florence PREVOSTEAU tél 4 45 42

ET CE N'EST PAS TOUT !

Politique de rémunération

Salaires : Intégration de la part variable collective dans le salaire de base**,** mise à plat des conditions d'éligibilité à la part variable contractuelle**,** attribution d'une prime et d'une augmentation de salaire pour récompenser les parcours de formation.

Epargne salariale : revalorisation de l'abondement du PERCO I

Qualité de vie au travail

Conditions d'exercice du travail : ergonomie des espaces de travail, charte de bonne conduite (horaires de réunion, utilisation des outils mobiles)…

Organisation du travail : travail à distance et nomadisme ; améliorer la connaissance des processus, normes, délégations ; améliorer l'estimation de la charge des salariés.

Santé au travail

Prévention des RPS : formation obligatoire des managers et des collaborateurs (dont les cadres dirigeants) ; Intervention d'un psychologue d'entreprise de façon pérenne

Promotion de la santé : préventions de pratiques addictives**,** conseils nutritionnels**,** intervention d'ergothérapeutes et/ou de kinésithérapeutes.

Augmentation de la subvention des repas au RIE,

Soutien dans les situations difficiles de la vie privée : dispositif existant d'assistance sociale à mieux promouvoir, centre d'écoute psychologique à mettre en place.

Vie professionnelle/vie privée : préciser les règles d'utilisation des instruments mobiles (professionnels et personnels)**, s**ervice de garde d'enfants / berceau dans un réseau de crèche à proximité du domicile, augmentation de la dotation CESU pour les frais de garde d'enfant et pour l'aide aux personnes (parents ou enfants) dépendantes.

Transports : prévoir le travail distant lors de grosses difficultés de transports, subvention pour l'acquisition d'un vélo électrique