

NOS REVENDICATIONS ET PROJETS POUR L'AVENIR

Par-delà, tout ce qui a été négocié, réalisé et obtenu au profit de l'ensemble des collaborateurs de BPCE SA, notre volonté est de continuer à négocier sur un certain nombre de sujets car il reste tellement à faire...

Nous souhaitons maintenir et entretenir, en étant force de propositions et en complément des avancées à négocier au sein de la communauté, des négociations loyales au niveau de l'entreprise.

Vos élus UNSA BPCE porteront les revendications suivantes :

- Comme signe premier d'une reconnaissance : amélioration de votre **pouvoir d'achat**, en prenant en compte les spécificités de BPCE SA.
- Convergence par le haut des **socles sociaux** au sein de la Communauté. La nomination d'une DRH commune GFS-Communauté doit être le signe de cette ambition.
- Renforcement des dispositifs relatifs aux **conditions de vie au travail**.
- Accès accru à la **mobilité au sein du groupe BPCE**.
- Améliorer encore la **flexibilité du télétravail**, avec plus de souplesse et une meilleure prise en compte des contraintes extérieures (aléas climatiques, blocage des transports en commun...) qui impactent négativement les déplacements de l'ensemble des collaborateurs.
- **Harmonisation des pratiques** au sein des différents sites.
- Mise en place d'une **révision du schéma directeur immobilier de BPCE en Ile-de-France**, dans l'optique d'un meilleur accueil des salariés dans les Tours BPCE (saturation des ascenseurs, des restaurants d'entreprise...).

L'UNSA BPCE

Syndicat à part entière (et non pas section syndicale), l'UNSA BPCE est depuis 2013 le syndicat majoritaire de BPCE SA, avec plus de 50% des votes lors des trois dernières élections professionnelles. Ceci renforce l'autonomie de notre syndicat, qui en toute indépendance négocie et signe (ou pas) les accords dans notre établissement.

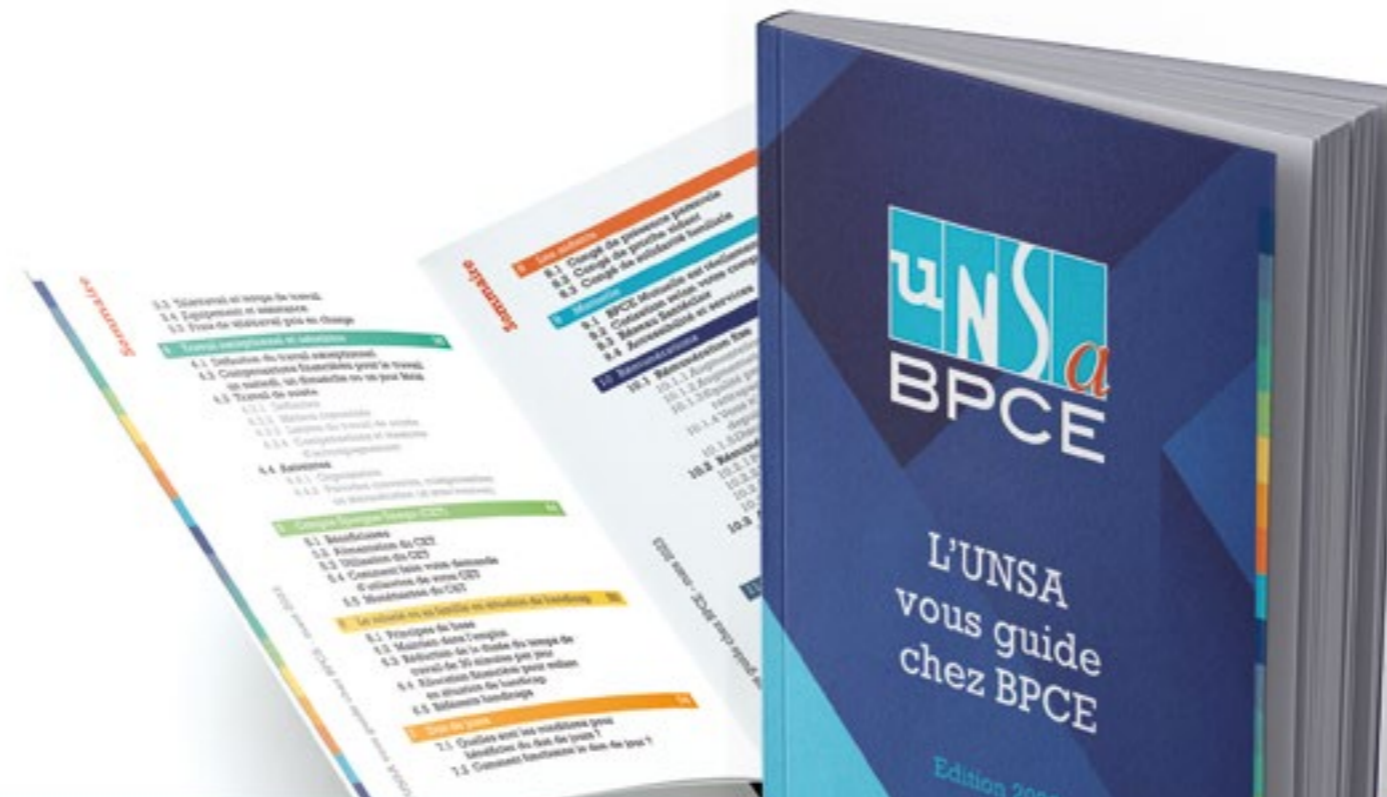
L'UNSA est également le 1er syndicat du Groupe et le 1er syndicat de la Communauté.

Notre ADN :

- Avec la direction : dialoguer, proposer, négocier.
- Avec les collaborateurs : être à l'écoute pour les aider et les défendre.
- Fournir des informations utiles.
- Agir pour l'intérêt individuel et collectif des salariés, en toute autonomie.

L'UNSA BPCE est apolitique et se concentre uniquement sur les questions relatives à BPCE SA

UN GUIDE... plutôt que des goodies !



Votre guide pratique

Les balles en mousse, les mugs, les stylos, sont certes des goodies sympathiques (même si ce n'est pas très écologique)...

Mais est-ce le rôle d'un syndicat de distribuer des goodies ?

On trouve facilement des mugs et des stylos. En revanche, l'information relative aux accords et au statut social des collègues est parfois peu aisée à trouver.

Pour cette raison, l'UNSA BPCE a rédigé un guide pratique permettant aux collègues de connaître et de faire respecter leurs droits, acquis au travers d'accords.

Ce guide a été distribué gratuitement à l'ensemble des salariés. Il a été financé par les cotisations de nos adhérents. Rédigé par les élus UNSA de BPCE SA, il répertorie, sur 114 pages, le détail de vos droits en matière de temps de travail, de télétravail et de travail exceptionnel, de CET, de situation de handicap, de dons de jours, d'aidants, de mutuelle, de rémunération, d'épargne salariale, de retraite, d'aide au logement, de santé au travail...

N'hésitez pas à le télécharger sur la page d'accueil de notre site : unsabpcesa.fr

Et comme nous aimons que nos dépenses soient utiles à la collectivité, nous prenons un engagement :

1 VOTE UNSA BPCE = 1 ARBRE PLANTÉ



Pour donner à BPCE SA la place qui lui revient

Vous l'aurez sans doute remarqué depuis quelques mois, l'entité BPCE SA se trouve banalisée voire « noyée » au sein de la Communauté BPCE et depuis quelques semaines du nouveau « collectif BPCE ».

Son identité, sa signalétique, son histoire, sont à ce jour gommée, pour ne pas dire volontairement effacée. C'est bien dommage et contreproductif.

Pourtant BPCE SA et ses salariés ont une histoire déjà riche. Née en 2009 de la fusion de l'ex-Caisse Nationale des Caisses d'Épargne et de l'ex-Banque Fédérale des Banques Populaires, BPCE SA a tout d'abord piloté le Groupe pour le sortir des difficultés financières liées à la crise des subprimes. BPCE a ensuite accueilli environ 700 salariés transférés dans le cadre du projet Smith (activités rebaptisées « SEF »), puis encore 900 dans le cadre du projet Pléiade.

Ce corps social, qui a été largement renouvelé par ces apports récents, a pour missions régaliennes de piloter le Groupe.

Qui sont les salariés de BPCE SA ?

Pour une immense majorité, ce sont des salariés très qualifiés, diplômés de l'enseignement supérieur, à fort niveau d'expertise, ayant connu un premier parcours réussi au sein du Groupe (Natixis, Banque Populaire, Caisse d'Épargne...), ayant intégré BPCE SA dès la fin de leurs études, après une première expérience dans le domaine du digital, par exemple ou encore ayant opté pour un parcours d'excellence comme l'Inspection Générale... Et les salariés transférés de Natixis, qu'ils soient cadres ou techniciens, n'ont rien à leur envier !

Mais quelle que soit la provenance de ces salariés, et quel que soit le pôle dans lequel ils se trouvent, tous ont en commun de travailler au sein de l'ORGANE CENTRAL du Groupe, d'en être fiers et d'assumer cette responsabilité vis-à-vis du Groupe.

L'UNSA BPCE revendique pour eux le statut de pilotes de Groupe.

Pour l'UNSA BPCE, les salariés de BPCE sont le « cœur du réacteur » au service des Banques et des Caisses.

L'UNSA BPCE revendique donc pour eux des négociations loyales qui tiennent compte de leurs spécificités. Sur un sujet désormais aussi important, en période de forte inflation, que celui des salaires, nous ne pouvons plus accepter que près de la moitié des salariés de BPCE SA ne bénéficient pas des mesures d'augmentations générales.

L'UNSA BPCE tient ce discours depuis déjà deux ans, et le portera pour les années à venir avec force et conviction.

LE BILAN de la mandature précédente

La pétition de septembre 2020

Le 1er septembre 2020, l'UNSA BPCE a lancé par voie de tract une pétition réclamant la **mise en place de jours de travail à distance** (l'accord de télétravail n'avait alors pas encore été signé), au moment où la circulation du virus s'intensifiait, et alors que la direction voulait maintenir la présence sur site de l'ensemble des salariés. Devant le succès de la pétition (près de 500 signatures en moins de 48h), le soir même, Laurent MIGNON annonçait un jour de travail à distance supplémentaire !

Au service des salariés... même en période de COVID !

Souvenez-vous : seule l'UNSA BPCE est restée présente sur site pendant la crise sanitaire, et même pendant les différents confinements (les représentants du personnel bénéficiant de dérogations spécifiques). Que ce soit pour rencontrer des collègues, distribuer des tracts, des calendriers et même les colis de Noël, **les élus de l'UNSA BPCE ont répondu « présent » !**

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail du CSE

Cette commission dont le secrétaire est un élu UNSA BPCE a été particulièrement sollicitée, du fait notamment de la crise sanitaire, mais aussi du fait du projet d'emménagement dans les tours, puis l'ensemble des déménagements qui s'en sont suivis... ainsi que les conséquences qui en ont découlées.

Des experts ont été missionnés sur le projet d'emménagement, ainsi que sur la qualité de l'air.

De nombreuses actions et suivis ont été réalisés sur les sujets des ascenseurs et des RIE.

Au quotidien, les élus UNSA ont répondu aux difficultés rencontrées par les salariés : problèmes de santé (adaptation du poste de travail), déplacement de certaines bouches de climatisation, mise en place de panneaux anti-bruit, changement de l'éclairage de certaines zones, modifications de la programmation des rideaux en fonction de l'orientation de la façade (exposition au soleil), problèmes liés aux douches et sanitaires au niveau des parkings, absence d'agents de sécurité tôt le matin...

Sous l'impulsion de son secrétaire, la commission s'est battue, et a par ailleurs obtenu gain de cause sur de nombreux sujets :

- Privilégier les **groupes de bureaux** de 4+2, par rapport aux groupes de 6 ;
- Mise en place d'un **service de santé** dans chacune des deux tours (et pas uniquement dans la tour Est) ;
- Mise en place de « bulles » ou cabines de 1 à 4 personnes permettant de s'isoler ou de se réunir en petit nombre, afin de faire face à la **pénurie de salles de réunion**.

Défense des salariés

L'UNSA BPCE a accompagné de nombreux salariés dans leurs **négociations avec la direction**, qu'il s'agisse de harcèlement, de changement de poste dans le Groupe, de congés de mobilité dans le cadre des accords GEPP, de départs négociés, à l'initiative des salariés ou dans des cas de licenciement.

Les interlocuteurs de l'UNSA, crédibles vis-à-vis de la Direction, sont très souvent intervenu pour régler des **situations de risques psychosociaux**, dans l'intérêt des collègues.

L'UNSA BPCE avance avec vous, pour vos droits et vos intérêts

LES ACCORDS

En tant que syndicat majoritaire, l'UNSA BPCE est incontournable dans le cadre d'un accord à signer. La plupart des accords signés résultent d'ailleurs des demandes, parfois répétées pendant plusieurs années, de l'UNSA BPCE !

C'est un peu différent pour ce qui concerne les accords négociés au niveau de la Communauté : même si l'UNSA est le premier syndicat de la Communauté, il faut qu'un ou plusieurs autres syndicats représentatifs de la Communauté signent également pour qu'un accord soit valide. A l'inverse, un accord Communauté peut être signé sans l'UNSA si les différents signataires atteignent la majorité.

Accords BPCE SA

Depuis les dernières élections (en décembre 2019), l'UNSA BPCE a obtenu de nombreuses avancées significatives pour les salariés de BPCE SA.

2020

Accords Communauté

Les accords signés au niveau de la communauté s'appliquent à BPCE SA. Ces accords sont signés par des élus UNSA dans l'intérêt de tous les collègues de la communauté car ils constituent de réelles avancées. L'UNSA BPCE regrette néanmoins, que pour l'instant, les accords relatifs aux salaires et primes ne puissent pas être améliorés au sein des entités, afin de tenir compte de certaines spécificités locales, comme à BPCE SA.

En avril 2022,

l'UNSA BPCE a signé l'accord en faveur de **l'égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes. Cet accord comprend de nombreux dispositifs favorisant l'égalité hommes-femmes, notamment une enveloppe de 180 K€ par an pendant 3 ans pour réduire les écarts salariaux.

En avril 2022 également, un accord spécifique sur **les astreintes** a permis d'aligner le socle social de BPCE SA sur celui, mieux-disant, de Natixis, au bénéfice de tous (pas uniquement les salariés transférés).

En janvier 2020,

l'accord pour les **personnes en situation de handicap** a comblé le vide qui existait jusque-là à BPCE SA, avec des demi-journées d'absence spécifiques, une durée de travail pouvant être réduite sur prescription médicale, et des allocations financières pour enfant ou conjoint en situation de handicap.

En mai 2022,

l'accord **NAO** (Négociations Annuelles Obligatoires) signé par l'UNSA BPCE complétait l'accord NAO Communauté, avec notamment :

- Des **augmentations individuelles** minimum en cas de changement de classification, de 900 € et de 1 500 € dans le cas d'un passage au statut cadre ;
- Une augmentation du plafond annuel des **CESU** à 700 € ;
- L'attribution de **titres restaurant** à raison du nombre de jours télétravaillés ;
- Des avancées significatives au niveau des **astreintes** et du **Compte Épargne Temps** (CET), qui ont donné lieu à des accords spécifiques.

En novembre 2020,

l'accord relatif aux nouveaux modes d'organisation a notamment posé les bases du **télétravail** tel qu'il est désormais pratiqué à BPCE SA (avec une augmentation ultérieure du « forfait télétravail » de 20 à 22 €).

En mai 2022,

un nouvel accord sur le CET a permis de répondre à une revendication de longue date de l'UNSA BPCE : la possibilité de **monétiser une partie du CET**.

Désormais, les salarié(e)s de BPCE SA peuvent demander, sans justification, la monétisation de 20 jours de leur CET (soit environ un mois de salaire) par période de 5 ans.



En juin 2022,

l'accord d'intéressement, initialement porté par l'UNSA BPCE seule, puis régulièrement amélioré par la suite (il est renégocié tous les 3 ans), a été signé. Rappelons que le précédent accord avait produit en 2022 un résultat exceptionnel, le plus élevé jamais versé (environ 3 mois de salaire).

Le nouvel accord, qui intègre un 6^{ème} critère portant sur un indicateur carbone Groupe, a produit en 2023 (sur des résultats 2022 pourtant nettement moins bons) un versement presque identique, **le 2^{ème} meilleur résultat jamais enregistré à BPCE SA depuis 2009 !**

En juillet 2022,

l'accord « **GEPP** » (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) a permis d'améliorer l'ancien accord de BPCE, notamment sur les départs anticipés à la retraite.

En décembre 2022,

l'UNSA BPCE a enfin obtenu gain de cause sur une autre revendication de longue date, avec la signature d'un accord sur le **don de jours**.

Cet accord concerne les salariés venant en aide à des personnes (conjoint, concubin, enfant de moins de 25 ans, ascendant, collatéral jusqu'au 4^{ème} degré) atteintes d'une maladie, d'un handicap ou victimes d'un accident. Cerise sur le gâteau, l'UNSA BPCE a obtenu un abondement de l'employeur pouvant aller jusqu'à 3 jours.

En octobre 2022,

l'accord **NAO** a prévu une revalorisation de 2,5% des salaires inférieurs à 80 K€ (avec un plancher de 900 € et un plafond de 1.500 €). Une Prime de Partage de la Valeur de 1.500 € a également été versée.

En février 2023,

une amélioration des remboursements de **frais de transport** domicile - lieu de travail avec une augmentation de 10 à 14,2% du complément de remboursement sur les abonnements aux transports en commun. Pour les personnes n'utilisant pas les transports en commun, prise en charge possible de 80% d'un abonnement à un service public de vélos (dans la limite de 30 € par an). L'UNSA BPCE a également obtenu, pour les personnes ayant un salaire supérieur à 80 K€, sans augmentation individuelle de salaire depuis 5 ans ou plus et exclues par le bénéfice de l'accord NAO Communauté, que les situations soient revues au cas par cas.

2023

En mars 2023,

un avenant à l'accord relatif aux **frais de santé** a permis d'augmenter la part de la cotisation prise en charge par l'employeur (de 55% à 56,3%), pour les collaborateurs dont le salaire était inférieur à 100 K€.

FACT CHECKING :

Tout ce qui est affirmé dans ce document peut être vérifié,

notamment sur notre site internet unsabpcesa.fr, en particulier dans la rubrique qui contient l'intégralité de nos tracts depuis 2013.