

ACT'UNSA BP

Information mensuelle à destination des salariés adhérents de la Branche Banque Populaire



LE FROID POINTE LE BOUT DE SON NEZ.

Comme pour la météo, la fin d'année s'annonce morose et la glaciation risque d'être au rendez-vous pour nos salaires !

Le dernier trimestre 2016, pourtant dense en négociations, aurait pu réchauffer l'atmosphère mais que nenni ! Nous sommes au regret de constater que, quelque-soit le sujet, nos employeurs freinent sur tout ce qui pourrait « coûter » à leur porte-monnaie : baisse des moyens syndicaux au CIE, des recrutements de salariés en situation de handicap...

Autant dire que l'arrivée des négociations salariales n'augure pas un horizon couvert d'or brillant et pur !

Pourtant, dans ce monde impitoyable de la finance, nous restons optimistes. Pourquoi ? Parce que les élus UNSA gardent leurs valeurs, ils sont fidèles à leurs engagements de solidarité, d'éthique dans l'intérêt des salariés et de leur santé. Le pessimisme ne mène à rien alors gardons notre force : notre optimisme !

Soyez assurés que nous continuons à nous battre afin de conserver ou instaurer un dialogue social constructif indispensable au progrès social dans un monde du travail en constante évolution.

Octobre 2016

Sommaire

Page 1
L'actu de la Branche BP

Page 2
**L'actu nationale de la
banque et de l'assurance**

Page 3
L'actu juridique et sociale

Page 7
Echo des BP

UNSA BP
21 rue Jules Ferry
93170 BAGNOLET

<http://www.unsabp.org/unsabp/>

L'actu de la Branche Banque Populaire

Comité Inter-Entreprise BPCE (CIE BPCE) :

C'est reparti pour 4 années. Nos membres UNSA BP sont :

COMMISSIONS	PRENOMS & NOMS
VACANCES JEUNES	DOMINIQUE DIEU (titulaire) & ISABELLE BAYOL (suppléante)
VACANCES FAMILLE	JAMES RICHEZ (titulaire) & CORINNE QUEUDEVILLE (suppléante)
FINANCIERE	YAHYA BOUHARROU (titulaire) & FABIEN ELIE (suppléant)
CONTRÔLE	JEAN YVES LESPERT (titulaire) & JEAN FRANCOIS DUPUY (suppléant)
AUDIT MAITRISE DES RISQUES	ISABELLE BAYOL (titulaire) & YAHYA BOUHARROU (suppléant)
CULTURE SPORT LOISIRS	CATHERINE SENEÉ (titulaire) & CORINNE QUEUDEVILLE (suppléante)
PLENIERE	CATHERINE SENEÉ (titulaire) & JAMES RICHEZ (titulaire) ISABELLE BAYOL (suppléante) & FABIEN ELIE (suppléant)
REPRESENTANTE SYNDICALE	CORINNE QUEUDEVILLE
BUREAU	JAMES RICHEZ (titulaire) & FABIEN ELIE (suppléant)

La direction a profité de cette échéance pour revoir le nombre de membres du CIE, nous étions 18 et nous passons à 15 personnes. Rassurez-vous, pour l'UNSA BP, nos membres n'en seront pas moins impliqués. Ils sont d'ores et déjà à votre écoute pour répondre à toutes vos questions, écouter vos suggestions sur notre CIE.

HANDICAP

Les négociations s'achèvent. L'accord est soumis à signature. L'UNSA s'est investie dans cet accord afin qu'il soit un véritable moyen d'insertion des personnes en situation de handicap. La Direction a, certes, relevé son taux d'emploi selon les modalités suivantes :

4,7% pour les emplois directs

0,7% pour les emplois indirects

Ces niveaux sont bien inférieurs aux 6% règlementaires. Pourtant, nous ne devons pas nous attacher à des taux mais aux véritables moyens mis en œuvre pour faciliter l'employabilité des salariés en situation de handicap. Ces moyens passent par les mesures de compensation, les formations à destination de ce public fragilisé et aux compétences souvent mal (re)connues des employeurs.

Nous avons, à de nombreuses reprises, refusé que cet accord soit un recueil d'excuses sur les difficultés de recrutement ou de partenariat. En effet, la réussite de l'insertion des salariés en situation de handicap passe nécessairement par l'implication de toutes les entreprises de la Branche.

Chaque salarié qui déclare un handicap doit recevoir toutes les aides indispensables à son maintien dans l'emploi. Beaucoup trop de salariés vivent avec des pathologies invalidantes et/ou gênantes dans leur quotidien. Malheureusement, ils n'osent pas les faire reconnaître.

Pour l'UNSA, une démarche de reconnaissance ne pourra s'établir que si le rôle d'accompagnement de nos employeurs est connu des salariés et si ceux-ci réalisent que les conséquences d'une telle démarche ne peut leur être que bénéfique. Aussi, nous gardons notre force de conviction pour que le CHSCT reste un acteur local de premier plan dans le domaine de l'insertion des personnes en situation de handicap. Chacun des élus UNSA sera porteur de projets et d'améliorations pour que nos employeurs s'impliquent davantage dans le recrutement, l'aménagement des postes de travail et le financement de matériel.

NAO

Les négociations annuelles obligatoires de Branche débutent. La 1^{ère} réunion d'octobre a permis de « planter le décor » : la fin du monde arrive, nous allons tous mourir... !

Pourtant, les résultats de nos établissements sont plutôt remarquables. Certes, les taux bas pénalisent fortement notre PNB, provoquant d'inéluctables fusions. Cependant, les restrictions salariales imposées aux employés sont inadmissibles et indécentes au regard des résultats qu'ils produisent !

La situation économique est une excuse lorsqu'il s'agit des salaires mais n'existe plus lorsqu'il s'agit de faire du « business ».

L'actu de la Banque et l'Assurance

Dérivés actions de Natixis

Natixis a été nommée Banque d'investissement la plus innovante sur les activités dérivés actions en 2016. L'expertise des équipes d'ingénierie financière, vente et trading des dérivés actions a ainsi été récompensée, pour la première fois, lors de la cérémonie de *The Banker Investment Banking Awards 2016*.

Assurance-vie : baisser plus les rendements !

Les fonds euros - composés pour l'essentiel d'obligations publiques ou privées - rapportent de moins en moins depuis des années. En 2015, le rendement moyen est ainsi tombé à 2,27 %, contre 2,54 % au titre de 2014, selon les statistiques de l'ACPR. Mais, le superviseur du secteur estime que la baisse des taux servis sur les fonds euros en 2015 n'a pas été suffisante. Villeroy de Galhau incite de nouveau « à la modération et au réalisme » vu le niveau des taux d'intérêt.

Les Français devraient pouvoir renégocier l'assurance de leur prêt tous les ans

« Un amendement introduit en nouvelle lecture par les députés dans le projet de loi dit « Sapin 2 » fin septembre a en effet ouvert la voie à cette possibilité de résiliation annuelle. Celle-ci doit encore franchir l'étape du Sénat, prévue pour début novembre. [...] S'il passait en l'état, ce texte ouvrirait en grand le marché de l'assurance-emprunteur. »

Vers une perte importante du chiffre d'affaires des assureurs ?

« La généralisation de la voiture autonome - pouvant réduire la fréquence d'accidents de 90 % - pourrait entamer 50 % de notre chiffre d'affaires », confirmait récemment Pascal Demurger, le directeur général de la Maif (« Les Echos » du 3 octobre).

Cette révolution n'est certes pas pour tout de suite : la France vient tout juste d'autoriser les tests sur les routes, les constructeurs sont encore en phase de rodage, de Recherche & Développement ou de réflexions, et le parc automobile ne se renouvellera pas du jour au lendemain. Sans compter qu'il faudra faire évoluer la réglementation, alors que la détermination des responsabilités en cas d'accident s'annonce complexe. Ces voitures « robots » auront par ailleurs évidemment toujours besoin d'assurance, puisqu'elles pourront brûler, avoir des accidents, être endommagées sur un parking, cabossées par la grêle, volées ou vandalisées. Elles ne seront pas non plus à l'abri d'un risque de piratage, ce qui augure d'un marché prometteur pour l'assurance des « cyber-risques ». Cette perspective donne déjà le vertige aux assureurs. Mais sans même attendre l'arrivée du véhicule 100 % autonome, l'impact le plus immédiat viendra de « l'embarquement des technologies anticollision dans la voiture que les consommateurs sont très enclins à adopter, et qui vont déjà faire fortement baisser la sinistralité », prévient Jean-Christophe Gard, associé au Boston Consulting Group (BCG).

Mises bout à bout, ces différentes mutations risquent d'ébranler l'assurance auto.

Selon une étude du BCG et de Morgan Stanley, la taille du marché français pourrait être divisée par 2 d'ici à 2040 dans un scénario extrême. « Il y a beaucoup de variables en jeu, mais une chose semble sûre, le volume de primes global va commencer à se réduire aux alentours de 2020-2025 et la contraction pourrait être de 10 % à horizon 2030 », anticipe Jean-Christophe Gard.

Le choc serait d'autant plus violent que le marché lui-même pourrait changer de configuration.

Il est tout à fait envisageable que ce soit les constructeurs eux-mêmes qui fassent assurer les véhicules autonomes qu'ils vendront ou qu'ils mettront en location. Les assureurs devront alors négocier des accords avec une poignée de grands groupes, là où ils s'adressent actuellement à des dizaines de millions de particuliers. Alors qu'il y a aujourd'hui une centaine d'opérateurs en France, combien pourront se faire une place sur un tel marché « B to B » ?

Pour les assureurs, qui ont fait de l'auto un produit d'appel, il semble plus que jamais nécessaire de trouver un nouveau positionnement. Et que dire du banquier assureur ?



L'actu juridique et sociale

I. Les conventions de forfait annuel en jours

Outre le changement de numérotation, le code du travail propose également une nouvelle présentation des conventions de forfait. La durée du travail peut être forfaitisée en heures ou en jours ; Le forfait en jours est annuel ; La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

Mise en place

Quelle que soit la nature de la convention de forfait, heures ou jours, le nouvel article L 3121-63 inséré dans le code du travail dans le cadre du champ de la négociation collective confirme que la mise en place d'une convention de forfait est réalisée soit par :

- un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;
- une convention
- un accord de branche.

5 clauses obligatoires

Un nouvel article L 3121-64 est créé par la loi travail. Il fixe désormais 5 clauses obligatoires (au lieu de 3 avant la loi) comme suit :

1. Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
2. La période de référence du forfait peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
3. Le nombre d'heures, de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours s'agissant du forfait en jours ;
4. Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
5. Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait

Salariés concernés

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année :

- Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Renonciation à des jours de repos

Tout salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, cet accord est alors établi par écrit. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

Le nouvel article L 3121-66, proposé dans le champ des dispositions supplétives précise qu'à défaut de précision dans l'accord collectif, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est fixé à 235.

Charge de travail

Dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Rémunération

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir

le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

Durées maximales

Les salariés sous convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- A la durée légale hebdomadaire ;
- A la durée quotidienne maximale de travail ;
- Aux durées hebdomadaires maximales de travail.

5 nouveaux articles sont insérés dans le code du travail, articles L 3121-58 à L 3121-62 et L 3121-66.

Détermination de certains points par l'accord

Le nouvel article L 3121-64, précise que l'accord autorisant la convention de forfait annuel jours détermine :

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
 - Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
 - Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8.
- De plus, l'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application de l'article L. 3121-59. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions relatives :

- Au repos quotidien et hebdomadaire ;
- Aux jours fériés chômés dans l'entreprise ;
- Aux congés payés.



Dispositions supplétives

Enfin dans le cadre des « dispositions supplétives », le nouvel article L 3121-65 précise qu'à défaut de stipulations conventionnelles, une convention de forfait peut être conclue sous réserve que l'employeur respecte les dispositions suivantes :

- Etablissement d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le document peut être renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ;
- S'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- Organisation une fois par an d'un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

II. Articulation entre accords de branche et accords d'entreprise.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social, l'accord d'entreprise peut comporter des dispositions moins favorables que celles fixées par une convention ou un accord de branche, sauf dans certaines matières dites impératives. Jusqu'à présent, ces matières étaient au nombre de 4 :

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- les garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

L'article 24, V de la loi du 8 août 2016 ajoute deux nouveaux thèmes à cette liste figurant au premier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail :

- la prévention de la pénibilité ;

– l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 2253-3).

Dans ces deux nouveaux domaines, comme dans les 4 préexistants, un accord d'entreprise ne peut donc pas déroger à la convention ou à l'accord de branche.

Remarque : *la nouvelle loi impose par ailleurs aux branches d'engager, dans un délai de 2 ans à compter de sa promulgation, une négociation portant sur la définition de leur « ordre public conventionnel ». Cette négociation vise à déterminer, pour chaque branche, les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche (à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise, c'est-à-dire la durée du travail, les repos et les congés). Dans les autres matières, l'accord d'entreprise peut, en application du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail non modifié, comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie, y compris dans un sens moins favorable aux salariés, à celles qui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement (clauses dites d'impérativité ou de verrouillage). Dans ces autres matières, une clause d'impérativité figurant dans un accord de branche empêche donc les dérogations moins favorables par accord d'entreprise (C. trav., art. L. 2253-3).*

III. Articulation entre accords de branche et accords de groupe.

Jusqu'à présent, en application de l'article L. 2232-35 du code du travail, la convention ou l'accord de groupe ne pouvait pas comporter de dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu de conventions ou d'accords de branche dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces conventions ou accords.

La loi nouvelle supprime ces dispositions. A l'avenir, l'accord de groupe pourra donc déroger, y compris dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions de l'accord de branche sans que ce dernier l'autorise expressément.

IV. Articulation entre accords de groupe et accords d'entreprise.

Le code du travail ne comportait jusqu'à maintenant aucune disposition concernant l'articulation des accords de groupe avec les accords d'entreprise. La circulaire d'application de la loi du 4 mai 2004 avait toutefois précisé que lorsque l'accord de groupe porte sur des domaines déjà traités par des accords d'entreprise, les clauses de l'accord de groupe ne peuvent prévaloir sur les stipulations des accords d'entreprise antérieurs ayant le même objet que si elles sont plus favorables pour les salariés.

Désormais, l'accord de groupe pourra prévaloir sur l'accord d'entreprise même s'il est moins favorable. La loi à l'article 24 crée en effet dans le code du travail un nouvel article L. 2253-5 : Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un Groupe, le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

<p>En clair, l'accord de groupe permet de construire un statut conventionnel du personnel simplifié et harmonisé. La nouvelle force de l'accord de groupe le propulse au sommet de la hiérarchie des normes conventionnelles, sur les talons de la loi => La DRH BPCE s'en saisira-t-elle ?</p>

V. Les nouveaux moyens syndicaux.

Les délégués syndicaux et délégués du personnel pourront bénéficier de formations financées sur le budget de fonctionnement du CE dès lors qu'une délibération en ce sens est prise.

Dès le 1^{er} janvier 2017, un accord d'entreprise pourra définir les conditions et modalités de diffusion des publications syndicales au moyen des outils numériques disponibles au sein de l'entreprise. A défaut d'accord, les syndicats pourront mettre à disposition leurs tracts et autres informations sur un site accessible par l'intranet de l'entreprise.

Le vote électronique peut être mis en place par l'employeur lors des élections professionnelles même sans accord !

L'act'UNSA des BP

BPBFC :

• **NAO**

Comme nous vous l'avions annoncé dans l'ACT'UNSA BP de juin, les NAO s'annonçaient, cette année encore, très rudes. La Direction arguant du fait des difficultés économiques générales pour réduire son engagement à peau de chagrin.

Malgré un engagement fort des négociateurs SPAB/UNSA et des échanges « musclés » avec notre Directeur Général, celui-ci est resté arc-bouté sur son refus d'accorder une mesure générale pérenne à l'ensemble du personnel. Nous avons, tout de même, arraché un supplément d'intéressement de 400.000 €. Bien que, d'autres Organisations Syndicales s'approprient ce résultat, **seuls les négociateurs SPAB/UNSA ont proposé et défendu "bec et ongle" cette proposition pour la faire aboutir.**

• **Appel d'Offre Mutuelle**

Nous avons lancé un appel d'offre concernant notre mutuelle d'entreprise. Après avoir consulté plusieurs mutuelles et reçu leurs représentants. La décision finale était à prendre entre ADREA et HUMANIS.

Le SPAB/UNSA, après consultation de son Conseil Syndical, s'est prononcé en faveur d'ADREA. Toutefois, les négociateurs ont fait part de leur amertume quant au déroulement pour le moins contestable de cet appel d'offre, par exemple en ajoutant une réunion de dernière minute avant la prise de décision finale, avec de nouveaux éléments venant semer le doute.

Forts de cette triste expérience, deux impératifs ont émergé :

- Refaire un appel d'offre d'ici 2 à 3 ans
- Impliquer totalement et considérer la Commission Mutuelle comme partenaire à part entière

A suivre dans les années à venir !

BP AURA :

Le 29 septembre, les comités d'entreprise et les conseils d'administration des trois banques ont rendu leur avis, signé des accords pour les uns et délibéré pour les autres sur l'Etude d'Opportunité et de Faisabilité (EOF) lancée le 29 avril dernier.

Cinq mois se seront écoulés, cinq mois intenses, riches, nourris par de nombreuses réunions et comités de pilotage et très animés pour que l'intérêt des salariés ne soit pas sacrifié au profit de la rentabilité.

Les conseils d'administration des trois banques ont donc décidé d'approuver le traité de fusion. Daniel Karyotis, chef de projet Aura et directeur général de la Banque Populaire du Massif Central, se réjouit de ces décisions et déclare : « Le travail fourni par les équipes pour mener à bien cette Etude d'Opportunité et de Faisabilité a été remarquable. Il est également à noter que ces cinq mois sont également marqués par un dialogue social de qualité pour co-construire ensemble une grande banque en région. Je m'en félicite aujourd'hui puisque nous avons obtenu des avis dans chacune des banques et nous avons par ailleurs signé concomitamment avec les délégués syndicaux des trois banques des accords collectifs majoritaires portant sur les mesures d'accompagnement. »

Les chiffres de cette future BP :

- 3 800 salariés,
- 400 agences et centres d'affaires,
- + 1 million de clients,
- PNB de l'ordre de 732 millions d'euros en 2015,
- Fonds propres à hauteur de 2,5 milliards d'euros.

CREDIT COOPERATIF :

Election du nouveau bureau du CE : Déclaration de l'UNSA

« En ce qui concerne l'UNSA, il semble que certains s'interrogent sur la raison pour laquelle lors du CE du 27 septembre 2016, l'UNSA a déclaré qu'elle ne présenterait pas de candidat au secrétariat avant deux ans.

Or, depuis cette date, la démission en bloc des membres restants du bureau qui a suivi chronologiquement notre déclaration a changé la donne. Afin de ne pas laisser le CE en déshérence, l'Unsa dans une position consensuelle, a la volonté de présenter des candidats pour pourvoir les postes vacants.

Nous présentons ces candidatures sous conditions suivantes :

1. Premièrement, que soit mené un audit comptable et fiscal du comité d'entreprise, comme cela se pratique habituellement au moment d'une nouvelle mandature ;
2. Deuxièmement, que la majorité des élus présents se prononce en faveur d'une modification du règlement intérieur de la commission culture et loisirs.

Pourquoi cette proposition ?

Tout d'abord, **il apparaît à tous qu'un consensus entre l'UNSA et le SNB est impossible.** De plus, de notre côté, **nous ne souhaitons pas travailler aux côtés d'une Organisation Syndicale qui a entamé contre nous une action en justice (convocation par un juge d'instruction, frais d'avocat, etc...).**

En revanche, nous sommes favorables à un bureau partagé avec la CFDT et espérons qu'ils présenteront un ou plusieurs candidats. Enfin, dans la mesure où nous n'avons pas la majorité au comité d'entreprise, nous souhaitons, par ces deux votes (l'audit comptable et la modification du règlement intérieur) nous assurer que les autres organisations syndicales sont bien dans une intention de consensus vis-à-vis de l'UNSA. C'est en quelque sorte une preuve de bonne foi à notre égard que nous leur demandons ».

Résultat du vote : secrétaire = UNSA ; secrétaire adjoint = UNSA ; Trésorier = CFDT ; Trésorier adjoint = CFDT

CHEZ NOS COUSINS :

Les Caisses d'Épargne ont dorénavant une nouvelle grille de classification.

Elle correspond exactement à celle de l'AFB donc de nos BP !

Leurs minima salariaux seront ainsi plus facilement comparables aux nôtres. De plus, ils n'auront plus que deux catégories comme nous : Techniciens ou Cadres.

La classification sera attribuée à la personne alors qu'auparavant elle était attribuée au poste occupé, un vrai changement pour les salariés puisque, comme dans nos BP, chaque emploi disposera d'une plage couvrant de 4 à 8 niveaux de classification.

Au vu de critères établis (expérience, maîtrise de l'emploi, compétence, etc.) chaque salarié pourra prétendre, en s'appuyant sur des entretiens d'appréciation favorables, bénéficier d'une promotion sans être contraint de changer d'emploi ou de lieu d'exercice.

Voilà qui devrait à la fois permettre des déroulements de carrière plus harmonieux et faciliter le management.

Les rendez-vous BPCE de novembre :

- 02/11/16 : Forum économique et social BPCE
- 10/11/16 : Comité de Groupe BPCE
- 15/11/16 : Commission paritaire BP
- 23/11/16 : Observatoire des métiers branche BP
Section paritaire professionnelle branche BP
Commission paritaire nationale de l'emploi branche BP
- 24/11/16 : Suivi de l'accord Groupe sur le parcours militant syndical

L'act'UNSA Nationale

Les actions sociales et culturelles des comités d'entreprise sauvegardées

Informée de l'éventualité d'une modification des conditions de soumission à cotisations sociales des actions sociales et culturelles menées par les comités d'entreprise, l'UNSA avait aussitôt saisi le gouvernement.

La réponse écrite qu'elle a reçue, co-signée par les ministres du Travail, des Affaires Sociales et de l'Économie et des Finances lève toute inquiétude : « Il n'est donc pas prévu que le gouvernement propose des amendements aux lois financières sur ce sujet et il ne soutiendra pas non plus les amendements parlementaires qui seraient déposés ».

L'UNSA se réjouit de cette décision gouvernementale prenant en compte les remarques qu'elle avait formulées.

La sécurisation juridique du régime d'exemption de cotisations sociales applicable aux actions sociales et culturelles à destination des salariés est nécessaire, notamment pour les petites entreprises. Mais s'y engager dans la précipitation, au risque de déstabiliser tout l'édifice de cet acquis social et de fragiliser l'activité économique des entreprises ou agences de ce secteur, aurait relevé d'une mauvaise méthode.

Hors de la pression désormais de l'élaboration en cours du projet de loi de financement de la Sécurité Sociale 2017, l'UNSA fera part de ses réflexions sur cette question à l'Inspecteur Général Le Goff chargé d'une mission de réflexion sur ce sujet.

ELECTIONS TPE

Votre contact

<http://tpe.unsa.org/>

UNION NATIONALE DES
SYNDICATS AUTONOMES



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME
<http://tpe.unsa.org>

1

- Vous travaillez dans une entreprise de moins de 11 salarié-e-s,
- Vous êtes salarié-e d'un particulier employeur,
- Vous êtes assistante maternelle...

Du **28 novembre**

au **12 décembre 2016**

Participez aux élections TPE

(le Ministère du travail vous envoie votre matériel de vote durant le mois de novembre)

2

3

**Marre des anciens syndicats ?
Votez et faites voter UNSA...**

Un syndicat 100 % pas pareil !

- **Efficace**, ni complaisance, ni refus systématique
- **Autonome**, la décision est aux salarié-e-s sur le terrain
- **Indépendant** des partis politiques