

ACT'UNSA BP

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



NEGOCIATIONS SALARIALES, UNE PIECE EN 3 ACTES.

Le mois dernier, l'acte 1 des négociations salariales faisait penser à une pièce dramatique, les perspectives de croissance étaient si alarmistes.

Mais, nous n'étions pas à l'abri d'un rebondissement faisant tourner la pièce au tragi-comique !

ACTE 2 : la délégation patronale affirme sa volonté de mettre en place une mesure salariale. Nos dirigeants attacheraient une haute importance à cette négociation. Le collectif serait également une préoccupation. Les partenaires sociaux que nous sommes aurai-ent le respect de leurs interlocuteurs patronaux ?...

Puis, l'annonce retentit : **0,2% d'augmentation pérenne pour tous les salariés percevant moins de 35K€ !**

La colère, la consternation se mélangent.

Comment demander autant aux salariés et donner si peu en retour ? Comment penser que nos salariés auront le sentiment que leur travail est reconnu ? Comment penser que ces mêmes salariés pourront faire confiance à leur employeur qui promet tant et donne si peu ?

L'UNSA BP ne changera pas sa position, une négociation de Branche doit permettre des mesures collectives. Tous les salariés construisent les résultats de nos entreprises qui sont, une fois de plus, exceptionnels cette année.

Fin de la pièce le 07 décembre !

Novembre 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

La Formation & le digital.

Les métiers bancaires subissent une mutation importante en lien avec le digital. Nous ne sommes pas le premier secteur d'activité à vivre pareille situation mais ce qui change par rapport au passé, c'est la rapidité et la successivité des changements.

Dans le même temps, le monde du travail change, les mentalités aussi et que dire de la réglementation... Notre rôle d'accompagnement et de soutien des salariés n'en n'est que renforcé.

Une étude, réalisée par Entreprise & Personnel pour notre branche, portant sur « Comment identifier et reconnaître les compétences acquises des salariés dans et hors entreprise ? », revêt un caractère tout particulier dans ce contexte.

En effet, nous devons changer notre perception sur l'acquisition et la reconnaissance des compétences. L'entreprise n'est plus et ne doit plus être l'unique acteur en la matière. Le compte personnel de formation est un nouvel outil dont les salariés doivent prendre la mesure et l'intérêt pour leur projet de carrière. Valoriser une expérience, une compétence liée à une activité privée ne devrait pas être un parcours du combattant et devrait s'inscrire naturellement dans un process RH de revue de potentiels. L'entretien professionnel n'est pas encore suffisamment préparé par les salariés et les managers. Son utilité reste trop floue pour les 2 parties.

Le manager de proximité a un rôle fondamental dans la détection des potentiels et des volontés. Pour l'UNSA BP, le référentiel métier du manager doit changer, ses rôles d'animateur, accompagnateur, fédérateur, facilitateur etc... doivent primer sur celui de responsable des résultats commerciaux.

Pour réussir cette transformation, une première étape est nécessaire : changer le rôle du manager de manager forcément ! En effet, pour animer une équipe différemment, il faut soi-même avoir une animation en mode « comment » et non « combien ».

Nous espérons que les résultats de cette étude et les pistes qui sont proposées seront exploités par nos directions pour mettre en œuvre la banque de demain en faisant grandir nos salariés d'aujourd'hui !

Les outils digitaux ne sont pas toujours simples à maîtriser, aussi, ils doivent être ressentis comme facilitant pour tous. Nous constatons notamment que les entretiens avec les tablettes pourraient être une formidable opportunité d'appropriation des outils digitaux autant par les collègues que pour les clients mais, l'appliquatif n'est pas suffisamment abouti et paradoxalement donne le sentiment de faire perdre du temps aux conseillers. En effet, c'est comme si sur un site de vente en ligne, le panier était validé par le client mais qu'au final, un bon de commande soit édité et à expédier avec un chèque pour formaliser la commande... l'intérêt du mode « en ligne » perd tout son sens. Pour les entretiens avec les tablettes, les conseillers doivent saisir à nouveau les éléments du produit/service bancaire puis valider et imprimer alors que les clients ont déjà fait une démarche de souscription. Comment faire adhérer à un outil qui manque d'efficacité ?

Conditions de travail :

Plusieurs entreprises préparent la mise en œuvre de l'accord de Branche sur les conditions de travail. La réussite passe inévitablement par un état des lieux concret de la situation. Si le manque d'effectif est un débat récurrent dans chacune de nos instances, l'organisation du travail et l'impact du digital sont tout aussi importants.

Travailler autrement n'est pas un problème pour les salariés s'il s'agit de leur faire gagner du temps et d'éviter les tâches répétitives.

De même, se faire payer ses heures supplémentaires ne devrait pas être un tabou mais une réalité et un acte banal de management et de reconnaissance.

Les élus UNSA, grâce à leur présence sur le terrain, seront attentifs aux décisions prises pour qu'elles ne soient pas un simple relevé de bonnes intentions et feront en sorte qu'elles se transforment en actions concrètes pour nos collègues. Les situations de souffrance au travail sont trop nombreuses et touchent toutes les catégories de personnes, nul n'est épargné. La perte de sens, le manque de reconnaissance, l'épuisement professionnel sont des signes alarmants pour la santé des salariés et in fine généreront un coût pour les entreprises. Nous espérons que nos directions sauront en prendre conscience et nous écouteront.

L'actu de la Banque et l'Assurance

Natixis

Signez et faites signer autour de vous la pétition pour dire STOP aux suppressions d'emploi. Le Comité Central d'entreprise et les Organisations Syndicales de Natixis SA ont décidé de dire STOP au projet Atlas de délocalisation au Portugal et vous proposent de signer une pétition pour que, vous aussi, vous fassiez entendre votre voix.

Destinée à François Pérol, président du Groupe BPCE, cette pétition doit montrer que vous en avez assez de voir des délocalisations injustifiées de plusieurs centaines de postes hors du territoire national. Ce changement ne sera pas sans conséquence pour l'Entreprise. Pensons aussi aux futures générations qui voient leurs perspectives de travail diminuer chaque jour en France. Soutenez l'action des syndicats et du Comité d'Entreprise ! Signez la pétition <https://www.change.org/p/stop-atlas-natixis>

Négociations salariales à la BNP

Les négociations salariales (NAO) de BNP Paribas se terminent mieux qu'elles n'ont commencé. A l'issue des concertations avec les représentants du personnel, la banque a proposé d'octroyer une prime de 1.000 euros à ses salariés, versée sous la forme d'un supplément d'intéressement avant la fin de l'année. Les choix de BNP Paribas donnent le ton pour l'ensemble du secteur. En effet, la banque amorce avant les autres ses négociations sur les salaires.

Generali

« Il n'y a pas d'objectif de réduction d'effectifs dans notre plan » selon Philippe Donnet, le directeur général de Generali. Il a détaillé les priorités de la compagnie d'assurance lors de la journée pour les investisseurs le mercredi 23/11 à Londres. Le groupe veut réduire ses coûts mais nie tout objectif de réduction des effectifs.

Les banques accélèrent la cession de leurs créances douteuses

La BCE fait pression sur les banques engluées dans les prêts non performants pour qu'elles s'en défassent. Les cessions de créances douteuses européennes ont atteint un pic, à près de 200 milliards d'euros l'an dernier. Près de dix ans après la crise financière, trop de banques européennes restent engluées dans les « créances douteuses », ces crédits que les emprunteurs - particuliers et entreprises - ne parviennent pas à rembourser en temps et en heure. Aussi la BCE, le superviseur européen, a-t-elle décidé de traiter le problème avec plus de poigne. Elle a mis en place un groupe de travail ad hoc et, dans le cadre de sa nouvelle revue annuelle de la situation de chaque banque (« SREP »), elle pousse fermement les établissements les plus chargés en prêts non performants à s'en débarrasser progressivement. « Ces actions ont tendance à générer un marché de créances douteuses en Europe, ce qui est positif : il se crée ainsi un prix de marché, et pas un prix de "stress" au détriment de la banque qui veut céder ses prêts non performants [NPL] », explique une source au sein de la BCE...

Mais le stock de créances « pourries » reste lourd puisque, selon les chiffres, il atteint encore entre 800 et 1.200 milliards d'euros en Europe. Les montants en jeu varient fortement d'un pays à l'autre : le gros du fardeau se situe en Italie et en Espagne. Face à ce problème persistant, les autorités de contrôle des banques européennes défendent leur politique plus musclée. « Laisser les banques gérer seules ce boulet des créances douteuses ne les pousse pas à la diligence. Le rôle du superviseur est d'agir, car ces prêts non performants pèsent sur la rentabilité des banques, qui doivent allouer des moyens pour gérer un héritage du passé. Et dans les pays les plus touchés, le niveau des nouveaux crédits n'est pas élevé », note un spécialiste de la supervision. Dans les pays où la pression est moins forte - en France, au Royaume-Uni, en Allemagne et aux Pays-Bas - les cessions de créances douteuses se poursuivent, davantage à l'initiative des banques. Car les nouvelles normes comptables IFRS 9, prévues pour 2018, viendront pénaliser tous les établissements. « Elles contraindront les banques à provisionner plus rapidement et de façon plus importante leurs créances douteuses », explique Bruno de Saint Florent, associé du cabinet Oliver Wyman...

Reste à savoir si ces ventes de crédits pourris ne vont pas diffuser le risque dans le reste du système financier. « Les investisseurs qui rachètent ces NPL y trouvent leur compte car ils sont spécialisés dans le recouvrement de créances difficiles. De plus, ils ne se financent pas par de l'épargne publique. « Ce sont les actionnaires qui portent le risque », estime un bon connaisseur de la régulation. (Source Les Echos, <http://www.lesechos.fr/>)

L'actu juridique et sociale

L'obligation de l'employeur de dénoncer les infractions routières de ses employés

Un employeur qui ne dénoncerait pas, en l'absence de motif légitime, le véritable conducteur d'un véhicule de sa société qui a commis une contravention routière serait responsable pécuniairement de la contravention commise par ce salarié et encourrait en outre une contravention de 4ème classe.

De plus, contrairement aux peines délictuelles et criminelles, en France les contraventions se cumulent. Le nouveau texte ne dispose pas encore d'une date officielle d'entrée en vigueur, mais celle-ci est annoncée pour le 1er janvier 2017.

Ainsi, à partir de cette date, il est probable que les entreprises diligentes mettront en place une procédure rigoureuse d'identification des conducteurs des véhicules de l'entreprise avec une volonté de dénonciation automatique.

L'application du régime pénal de l'injure au droit du licenciement

Un arrêt rendu le 13 juillet 2016 (n° 15-16.213) par la Chambre sociale de la Cour de cassation permet de rappeler les traits particuliers du régime de l'injure en droit du licenciement et l'alignement de celui-ci sur le régime pénal de l'infraction d'injure.

Paroxysme de la mésentente pouvant exister entre eux, l'injure proférée par le salarié à l'encontre de son employeur semble caractériser l'existence d'une faute passible de la sanction disciplinaire la plus grave, à savoir le licenciement. Il serait cependant erroné de déduire l'existence d'un lien automatique entre les deux événements. C'est ce que rappelle un arrêt du 13 juillet 2016 (n° 15-16.213) rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation.

➤ I – L'appréciation de la gravité de l'injure comme cause de licenciement

Le juge prud'homal suit dans son appréciation de la faute, commise par le salarié, la même échelle de gravité que celle applicable à la répression pénale de l'injure : l'injure est par principe une faute (A) dont la commission peut s'accompagner de circonstances aggravantes (B).

✓ A – Le caractère fautif de l'injure

Si la liberté d'expression reconnue au salarié lui permet de tenir des propos parfois déplaisants pour son employeur sans pour autant risquer d'être sanctionné, l'injure traduit quant à elle un franchissement des limites tracées par le législateur. L'injure, prohibée à titre général par les dispositions de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, l'est bien évidemment dans les relations de travail en particulier. Le principe est notamment rappelé par la Cour de cassation dans un arrêt du 4 novembre 2015 : « Mais attendu que si le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, d'une liberté d'expression, il ne peut en abuser en tenant des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs » (Soc., 4 nov. 2015, n° 14-19.140). Dès lors, l'appréciation injurieuse émise par un salarié à l'égard de son supérieur hiérarchique « ne peut entrer dans l'exercice normal de la liberté d'expression du salarié » et justifie le licenciement de celui-ci (Soc., 28 avr. 1994, n° 92-43.917).

✓ B – Les caractères aggravants de l'injure

Injure publique. Le droit pénal met en œuvre un régime différent selon que l'injure est non publique (contravention de première classe, 38 euros d'amende) ou publique (amende portée à 12.000 euros). De la même manière, la faute commise par le salarié sera appréciée plus sévèrement lorsque celui-ci aura entendu donner une publicité aux propos insultants tenus contre son employeur, que le public témoin de l'injure soit constitué d'autres salariés de l'entreprise (Soc., 2 juill. 1997, n° 94-43.976 ; Soc., 25 juin 2002, n° 00-44.001) ou de tiers à celle-ci (Soc., 26 avr. 2006, n° 04-44.538 ; Soc., 7 oct. 1997, n° 93-41.747). Injure à connotation discriminatoire. On sait également que le droit pénal sanctionne plus sévèrement les injures à connotation raciste, sexiste, homophobe et plus largement discriminatoire (contravention de 4ème classe, 750 euros d'amende en cas d'injure non publique, sanction de 6 mois d'emprisonnement et 22.500 euros d'amende en cas d'injure publique).

Applicant là encore ce caractère aggravant au droit du licenciement, le juge prud'homal n'hésite pas à retenir l'existence d'une faute grave en présence d'injures prononcées par le salarié lorsque celles-ci revêtent un caractère raciste (Soc., 27 juin 1996, n° 94-45.401), antisémite (Soc., 2 juin 2004, n° 03-45.269) ou discriminatoire à l'égard de collègues handicapés (Soc., 8 avr. 2009, n° 07-45.527).

II – Le caractère fautif de l'injure tempéré par plusieurs critères

Si l'injure est par principe une faute passible de sanction, la présence de certaines circonstances permet parfois de tempérer voire d'excuser la faute commise. On observe que sur ce point également, le juge

prud'homal applique au droit du licenciement des critères spécifiques tirés du régime pénal de l'injure (A) qu'il combine aux critères classiques du droit du travail (B).

✓ A – Les critères propres au droit pénal

Contexte. On rappellera que dans l'appréciation de la constitution de l'infraction d'injure, la jurisprudence criminelle prend notamment en compte le contexte dans lequel l'injure a été proférée. C'est ainsi qu'un contexte de polémique politique permet par exemple de légitimer, dans certaines limites, des attaques même vives commises par un candidat à une élection (Crim., 10 déc. 1985, n° 84-94.742 ; CEDH 22 avr. 2010, Haguenaer c/ France, req. n° 34050/05 ; v. Th. MASSIS, J.-Y. DUPEUX et F. BOURG, Répertoire de droit pénal et de procédure pénale, Dalloz, juin 2013, n° 38 et s.).

De même, le salarié peut tenter de démontrer l'existence d'un contexte particulier afin d'excuser l'injure qu'il aurait pu proférer. C'est ainsi que la jurisprudence retient qu'un contexte de relations professionnelles viciées ayant abouti à un état d'exaspération et de fragilité psychologique du salarié excuse une agression verbale commise sur son employeur (Soc., 17 juin 2009, n° 08-41.663). Par cette appréciation, la jurisprudence cherche à éviter que l'employeur "obtienne" le licenciement fautif d'un salarié qu'il aurait lui-même placé dans une situation délétère afin de le pousser à la faute.

Provocation. Notion voisine, l'excuse de provocation, en droit pénal de l'injure, constitue quant à elle une véritable immunité permettant à son auteur d'échapper aux poursuites. La provocation, définie par la jurisprudence comme « tous faits accomplis volontairement dans le but d'irriter une personne et venant par suite expliquer et excuser les propos injurieux qui lui sont reprochés » (Crim., 17 janv. 1936, Gaz. Pal. 1936.1.320), peut constituer une excuse à partir du moment où l'auteur de l'injure est encore sous le coup de l'émotion suscitée par la provocation lorsqu'il commet l'infraction et que sa réponse demeure proportionnée à l'attaque subie.

Appliquant cette solution au droit du licenciement, la jurisprudence sociale retient que des insultes proférées par le salarié ne constituent pas une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsqu'elles répondent au comportement notamment « agressif et blessant de l'employeur à son égard » (Soc., 6 mai 2009, n° 08-40.048).

✓ B – Les critères propres au droit du travail

L'ancienneté et le passif disciplinaire. De manière classique, le juge prud'homal s'attache dans chaque cas à l'examen de l'ancienneté et du passif disciplinaire du salarié. C'est ainsi qu'une ancienneté de douze (Soc., 17 juin 2009, n° 08-41.663), quinze (Soc., 6 mai 1998, n° 96-41.163) ou vingt années (Soc., 27 février 2013, n° 11-27.474) sans passif disciplinaire constituera toujours une circonstance pouvant ôter au comportement injurieux du salarié tout ou partie de sa gravité.

Les usages du milieu professionnel. La Cour de cassation retient également que les propos familiers ou injurieux tenus par un salarié ne constituent pas nécessairement une faute lorsqu'ils s'inscrivent « dans un milieu professionnel où la familiarité et la plaisanterie facile étaient coutumières » (Soc., 8 oct. 1992, n° 91-43.526), ce qu'il reviendra à l'auteur des propos de démontrer.

En conclusion, le juge prud'homal, dans son pouvoir souverain d'appréciation des faits de l'espèce, procédera à une combinaison des différents caractères aggravants et critères justificatifs précédemment énoncés pour juger du caractère fautif ou non de l'injure proférée par le salarié et de sa gravité éventuelle. C'est ainsi qu'un contexte de vive tension opposant les représentants du personnel et la direction, combiné à une ancienneté de vingt ans et à un langage relativement rustre en usage dans le milieu professionnel, peut faire dégénérer en cause réelle et sérieuse un licenciement prononcé pour faute grave à l'encontre d'un salarié adoptant un comportement récurrent fait de termes grossiers et insultants à l'égard de son employeur (Soc., 27 févr. 2013, n° 11-27.474).

En revanche, une ancienneté de vingt années dans l'entreprise sans passif disciplinaire ne protégera pas le salarié qui profère de manière réitérée des injures à caractère discriminatoire à l'encontre de collègues handicapés (Soc., 8 avr. 2009, n° 07-45.527). De même, le salarié qui adopte une réaction disproportionnée avec l'éventuelle provocation qui l'a précédée, par exemple en injuriant son supérieur et en lui jetant des documents à la figure suite à une simple observation même désobligeante de celui-ci, encourt la rupture immédiate de son contrat de travail (Soc., 29 nov. 2000, n° 98-43.936).

L'appréciation en reviendra aux juges du fond et toutes les combinaisons seront théoriquement possibles. L'on peut ainsi imaginer que, comme en droit pénal, l'injure à connotation raciale commise par un salarié puisse être excusée par une provocation préalable de la victime (Crim., 13 avr. 1999, n° 98-81.625) !



L'act'UNSA des BP

BPRI :

Les négociations annuelles obligatoires viennent de commencer, la Direction souhaite travailler sur les sujets suivants :

- Renégocier l'accord égalité pro et y inclure le droit à la déconnexion.
- Uniformiser les dates de remise des médailles du travail avec celles des primes d'ancienneté groupe (primes non imposables).
- Revoir l'accord sur le don de RTT.

La Direction a déclaré qu'il n'y aurait pas de mesure salariale collective autre que ce qui serait décidé au niveau de la branche.

Une intersyndicale est en cours de constitution afin de bâtir un cahier de revendications communes.

Réseau du futur : les expérimentations continuent et la plupart devraient être mises en œuvre. Une présentation sera faite au prochain CE avec les résultats des groupes de travail. Le maintien des effectifs n'est pas assuré et les départs en retraite pourraient en tout ou partie ne pas être remplacés (environ 250 personnes sur 4 ans). Les populations les plus touchées dans la future réorganisation devraient être les directeurs d'agence et les conseillers accueil. Les premiers par la disparition de postes liée aux regroupements d'agences et les autres par la disparition des postes d'accueil sur les petites agences...

RPS (risques psycho-sociaux) : Une action est lancée avec l'ARACT. Création de 4 groupes de travail (2 personnes par groupe). Ils vont être formés puis iront sur le terrain pour évaluer la situation.

L'actuel DRH quitte BPRI : Emmanuel Kieken est remplacé par la Directrice des prestations clientèles, Christine Guibert qui garde ses attributions actuelles...

Comment ne pas être circonspects quant à la capacité d'une personne à gérer deux fonctions, jusqu'ici tenues par 2 personnes différentes ? D'autant que la gestion des ressources humaines est une mission ô combien mobilisatrice de temps. Gageons que la remplaçante disposera de toute la formation et des connaissances dévolues à sa fonction RH !

BPBFC :

Elections professionnelles : Le protocole est signé. Les élections auront lieu le 31/01/2017. Première BP à inaugurer la parité des listes électorales, la BPBFC est également l'une des rares à encore pratiquer le vote papier. Ce processus prend du temps mais, le taux de participation dépasse les 80%, nul doute que les 41,23% de l'UNSA légitiment largement sa place comme interlocuteur de poids !

Les hommes et les femmes présents sur les listes ont un objectif affiché de maintenir ce niveau de représentativité, ce qui serait déjà une belle performance et une marque de reconnaissance des salariés.

Naissance de la Banque Populaire Méditerranée

A l'issue des Assemblées Générales Extraordinaires de sociétaires qui se sont tenues le 22 novembre à Nice et à Marseille, la Banque Populaire Côte d'Azur, la Banque Populaire Provençale et Corse et la Banque Chaix ont fusionné pour donner naissance à la Banque Populaire Méditerranée.

Chiffres-clés au 31/12/2015 :

- 2 380 collaborateurs
- 520 000 clients dont :
 - 5 000 entreprises
 - 63 000 professionnels
 - 450 000 particuliers, dont 30 000 clients patrimoniaux
- 160 000 sociétaires
- 244 agences
- 395,2 M€ de PNB

Le territoire de la Banque Populaire couvre les départements des Alpes Maritimes, du Var, de la Corse, des Bouches-du-Rhône et du Vaucluse. L'ex-Banque Chaix est également implantée dans trois départements limitrophes : Hérault, Gard et Drôme.



BRED BP :

Les NAO BRED BP sont hélas du même goût que celles au niveau de la Branche BP : amer !

La Direction propose, au final, deux seules mesures unilatérales :

1% de la masse salariale pour les augmentations individuelles (1,33% distribués en 2016 !)

2,5% de la masse salariale pour les primes individuelles (2,93% ayant été distribués en 2016 !).

La situation économique de la BRED et son excellent résultat prévisible au 31/12/2016 (voire même 2017 et 2018 - dixit le Directeur Général) ne suffiront donc pas à obtenir une prime collective de 500€. Pourtant que de difficultés quotidiennes pour les salariés : mécontentements et incivilités de notre clientèle dus à la réorganisation du réseau, accroissement de la charge de travail suite aux nombreuses démissions et burn-out...

Aucune reconnaissance ne sera donc accordée aux salariés BRED, pas même quelques centimes sur les tickets repas, l'augmentation de la prise en charge de la mutuelle, la prime de rentrée scolaire (suppression prime de BAC !), l'indemnité kilométrique vélo... zéro, rien, nada !

La posture de la Direction se résume à : « pas de mesures générales, les collaborateurs bénéficient suffisamment d'avantages collectifs avec les niveaux d'Intéressement et de Participation stratosphériques octroyés ».

Le gel de salaire nuit gravement à la motivation du salarié !

Les rendez-vous BPCE de décembre :

- 07 décembre : réunion paritaire de branche sur les négociations salariales
Observatoire national des conditions de travail
- 14 décembre : commission sociale de l'IPBP
- 15 décembre : conseil d'administration de l'IPBP
- 16 décembre : réunion plénière du CIE BPCE
- 21 décembre : conseil syndical UNSA BP

L'act'UNSA Nationale

ELECTIONS TPE : enfin les nouvelles dates !

Après une période de flottement qui n'avait que trop duré, le ministère du travail vient d'annoncer officiellement les nouvelles dates retenues pour le vote des salariés des TPE.

Le scrutin (vote par correspondance et électronique) se déroulera du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 en métropole.

Pour les DROM-COM (Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte), le scrutin se déroulera aux mêmes dates, mais sera prolongé jusqu'au 20 janvier 2017 uniquement pour le vote par correspondance.

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

Guide du fait religieux en entreprise

La ministre du Travail a réuni, le 7 novembre dernier, les partenaires sociaux (syndicats et patronat) pour présenter la version quasi finalisée du guide du fait religieux en entreprises.

Après plusieurs mois de concertation, le guide est maintenant en ligne. Il comporte trente-neuf questions-réponses et rappelle les règles existantes sur cette question, les illustre et en donne la portée sans être un guide normatif, à valeur juridique.

L'UNSA a participé aux concertations et était représentée par Florence Dodin et Saïd Darwane, conseiller national en charge des discriminations en entreprises. Vous pouvez utiliser le lien ci-dessous pour en prendre connaissance :

http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2014/07/guide_gestion_du_fait_religieux_dans_lentreprise_privée.pdf