



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

Le 8 mars 2016

## NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

**Après la signature d'un accord national sur la NAO 2016** actant une augmentation générale de 0,6% au 1er mars (une première depuis 2007) et laissant entrevoir une possible ouverture de négociation sur les classifications,  
**Avec des résultats financiers et commerciaux excellents en CE BPL**, un résultat net de 122 M d'euros, le plus important de son histoire,

### TOUS LES ESPOIRS ÉTAIENT PERMIS

Lors de cette NAO 2016, la CFDT a exprimé des demandes légitimes comme :

- la revalorisation du chèque déjeuner à 9 euros,
- la revalorisation de l'attribution des CÉSU,
- ou encore celle de la médaille du travail,

ainsi qu'un certain nombre d'autres demandes dont l'impact financier n'est pas très important pour l'entreprise, mais qui auraient eu un résultat non négligeable sur la qualité de vie au travail pour les salariés de la CE BPL.

La CFDT ne peut que se réjouir de la prise en compte de sa demande de revalorisation en cas de covoiturage à hauteur de 0,50 € du km, de la forfaitisation journalière des indemnités repas ainsi que de l'amélioration de l'indemnité transport dans l'agglomération rennaise, elle demande l'élargissement de cette mesure aux autres villes du territoire.

Par contre les représentants de la CFDT ne peuvent se contenter des montants annoncés pour le surplus d'intéressement ainsi que pour l'abondement proposé, tout comme ils sont insatisfaits des réponses négatives systématiques apportées par la direction. (page 2 : l'ensemble de nos demandes)

Après 4 réunions et plus de 12 heures d'échanges, vos représentants CFDT sont affligés par un tel mépris envers le personnel lors de cette : **Non Augmentation Optimale.**

Réunions durant lesquelles les représentants de la direction nous ont donné l'impression de vouloir faire du « Coluche » avec tout de même un peu moins de talent : « *Exprimez vos demandes, on vous expliquera comment vous en passer* »

**Il ne nous reste plus qu'à espérer que les membres du directoire auront assez de dignité, voire de déontologie, pour s'appliquer les mêmes règles qu'ils ont imposées aux 3000 salariés de la CE BPL.**



Pour la CFDT

Sylvie Arnaud, Nicolas Auger, Pascal Boucault, Claude Cerqueus, Alain Donnart, Jacques Guillerm, Brigitte Heyer, Carine Maeckler, Pascale Saho

LA CFDT

J'adhère

## Principales revendications CFDT pour la NAO 2016

Demandes CFDT par catégories	Réponses direction
<p><b>1 - Avantages au personnel</b>  Revalorisation du ticket restaurant à hauteur de 9 €.  Revalorisation de la somme allouée dans le cadre des CESU.  Augmentation de la prime médaille du travail <i>a minima</i> 1000€.  Demande d'application d'une <b>remise de 30 % sur tous les services bancaires</b>.★  Ouverture d'une <b>négociation sur les crédits au personnel</b>.</p>	<p><b>NON</b></p> 
<p><b>2 - Frais de déplacement</b>  Revalorisation de la prime de transport à 250€.  Instauration d'une <b>prime annuelle d'éloignement de 150€</b> pour une distance domicile/lieu de travail supérieure à 35 kms.  Demande du bilan des rapprochements domicile-travail.  Demande d'application des recommandations de l'État sur la prise en charge de l'aide au déplacement à vélo.  Revalorisation de l'<b>indemnité kilométrique à 0,50€ en cas de covoiturage</b>.  Demande d'augmentation des remboursements de frais de repas et d'hôtel.</p>	<p><b>Non</b> <b>Non</b></p> <p><b>Non</b> <b>Non</b></p> <p>★ <b>oui</b> nuitée : 80€</p>
<p><b>3 – Durée effective et organisation du temps de travail</b>  Demande d'ouverture d'une réflexion sur l'<b>aménagement du temps de travail</b>, afin de mettre en adéquation les intérêts de l'entreprise avec la qualité de vie des salariés tout en préservant leur santé.  Demande d'ouverture d'une négociation sur le mode de contrôle du temps de travail afin d'éviter le recours à <b>la coupure des postes de travail des salariés</b> soumis aux horaires collectifs.</p>	<p><b>NON</b></p>
<p><b>4 - Salaires effectifs – Épargne salariale</b>  Demande de <b>valorisation de l'expérience</b> pour les emplois de T2 à CM6, assurant un « décollage » de la RAM à hauteur de 5%.  Demande d'une amélioration de l'accord relatif à la garantie de revalorisation salariale.  <b>Part variable – Éléments de rémunération variables</b>  Demande de transparence lors de la remise par la Direction du bilan annuel de la part variable  Demande d'ouverture d'une <b>négociation sur les modalités de calcul de la part variable</b>, visant à rendre celle-ci plus compréhensible et plus équitable.  Demande de passage de la part variable à un maximum de 15 % (au lieu de 12 % actuellement) de l'assistant commercial multi-marché de la BDR.  Demande d'ouverture de discussions sur le poids relatif des éléments de rémunération variables dans la rémunération globale.  <b>Challenges</b>  Demande de <b>suppression des gains en denrées alimentaires</b>.  Demande de délivrance, avec le bulletin de salaire de novembre, d'un relevé annuel détaillé des gains obtenus et soumis à prélèvement dans le cadre des avantages en nature.</p>	<p><b>NON</b></p> 
<p><b>Épargne salariale</b>  Compte tenu des excellents résultats commerciaux, demande d'un <b>surplus d'intéressement</b> au minimum de 1 500 € par salarié.  Demande d'un <b>abondement</b> au moins égal à celui versé en 2014, soit 600 €.</p>	<p><b>NON</b></p> <p>420€</p>
<p><b>5 - Effectifs et promotions</b>  Demande d'augmentation de salaire de 100 % entre les RAM du nouvel emploi confié et celui de l'emploi confié antérieurement en cas de promotion.  Demande d'engagement d'un travail de fond sur l'évaluation précise de <b>la charge de travail</b> des commerciaux en agence afin d'aboutir à une réorganisation et à des recrutements.  Demande d'octroi d'<b>une prime de 1 000€ pour la réussite au PNE ou à tout autre diplôme</b>.  Revalorisation de la classification des RA et maintien du bonus managérial.</p>	<p><b>NON</b></p>
<p>Demande d'étude de la mise en place d'une crèche inter-entreprise.  Demande de revalorisation de la prise en charge de la mutuelle par l'employeur à 60%.  Réévaluation de la dotation du Comité d'Entreprise.</p>	<p><b>NON</b></p>

★ La Direction s'engage à réunir un groupe de travail composé de 2 représentants par OS pour réfléchir à la question.