

# Le livret UNSa-BRED



à L'UNSA,  
on s'occupe de moi !



# INFORMATIONS ET CONTACTS-CLES

## Convention collective et accord de branche et d'entreprise

La convention collective des Banques Populaires régit les relations de travail entre les salariés et l'employeur au sein du réseau des Banques Populaires, en définissant les droits et obligations de chaque partie, notamment en matière de rémunération, de conditions de travail, et de garanties sociales.



**N'hésitez pas à nous demander la convention**

### Je contacte l'UNSa-BRED



[contact@unsa-bred.fr](mailto:contact@unsa-bred.fr)

PEO 8238L



06 03 07 63 81



[unsa-bred.fr](http://unsa-bred.fr)



**L'UNSa-BRED vous accompagne lors de rédaction de la réponse à votre APA. N'hésitez pas à nous contacter.**

### Interlocuteurs gestion RH

Deux adresses mail RH sont à votre disposition : [paie1@bred.fr](mailto:paie1@bred.fr) ou [paie2@bred.fr](mailto:paie2@bred.fr) selon votre affectation.

Information sur *CBred /Ressources humaines /Contact RH*

# RÉMUNÉRATION

## Grille de rémunération

Sur simple demande nous vous pouvons vous adresser la grille de rémunération par classification et pour les 20 métiers-repère.



**N'hésitez pas la demander par mail ([contact@unsa-bred.fr](mailto:contact@unsa-bred.fr)).**

### Bulletins de salaire

**Les bulletins de salaire doivent être conservés durant toute votre carrière.** Depuis le 01/02/2019, ils sont dématérialisés. Vous pouvez les consulter et les conserver sur le site Digiposte.



<https://www.laposte.fr/digiposte>

Téléchargez l'appli depuis votre Store



[contact@unsa-bred.fr](mailto:contact@unsa-bred.fr)



06 03 07 63 81



[unsa-bred.fr](http://unsa-bred.fr)

## Heures supplémentaires

Seules les heures supplémentaires effectuées à la demande de la hiérarchie sont payées ou récupérées à la convenance du salarié. Un formulaire doit être rempli et envoyé au pôle DRH dont vous dépendez après validation de votre hiérarchie. Ce formulaire est à demander à la DRH ou à vos élus **UNSa-BRED**.



**Si votre activité nécessite régulièrement un dépassement de vos horaires non rémunéré dans le cadre d'heures supplémentaires, n'hésitez pas à contacter vos élus UNSa-BRED.**

## Participation/Intéressement/PEE/PERCO/CCB

L'intéressement est basé sur le coefficient d'exploitation. Elle est versée à 50% de façon égalitaire et 50% proportionnellement au salaire.

La participation est proportionnelle au résultat net.



**L'UNSa-BRED vous informe : la participation et l'intéressement sont proratisés en fonction du temps de présence, y compris en cas de maladie (sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle).**

La participation peut être investie en compte courant bloqué (CCB) et/ou sur le PEE. L'intéressement peut être investi sur le PEE et/ou le PERCO, ou perçu en règlement immédiat, ce dernier étant fiscalisé

	PEE	PERCO
<i>Bénéficiaire</i>	<b>3 mois d'ancienneté Groupe BRED</b>	
<i>Alimentation</i>	Versement mensuel (28 du mois) Versement exceptionnel à tout moment Versement de l'I/P	Versement mensuel ou trimestriel (15 du mois) Versement de l'intéressement
<i>Abondement</i>	Versement volontaire → 20% Intéressement → 20% Participation → 0%	<u>Versements programmés</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jusqu'à 160€ → 100%</li> <li>puis abondement selon l'âge</li> <li>• Moins de 36 ans → 60%</li> <li>• 36 à 45 ans → 45%</li> <li>• 46 à 54 ans → 30%</li> <li>• Plus de 55 ans → 25%</li> </ul> <u>Intéressement</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plafonnée à 1000€ → 25% (250€/an)</li> </ul>
<i>Plafond annuel</i>	1525€	2300€
<i>Durée</i>	5 ans	Jusqu'au départ à la retraite
<i>Disponibilité</i>	<b>Au terme des 5 ans :</b> Le capital reste investi mais devient disponible <i>Cas de de déblocage anticipé</i>	<b>Le jour du départ en retraite :</b> Le capital reste investi mais devient disponible <i>Cas de de déblocage anticipé</i>

Tableau 1- PEE / PERCO



## Prime de scolarité

La BRED verse à tous ses salariés présents, une prime de scolarité pour leurs enfants de 3 à 25 ans. Ce montant est versé automatiquement pour les enfants de 3 à 16 ans et sur justificatif pour les enfants de 17 à 25 ans.

L'**UNSa-BRED** a signé l'accord minoritaire sur les salaires 2025 qui actent une augmentation de cette prime de 10%.

Pour plus d'information : *CBred : ressources humaines / avantages / Prime de Scolarité*

## Prime de crèche

L'**UNSa-BRED** a signé l'accord sur les salaires 2026 qui actent une augmentation de cette prime de 20€.

Elle est de 160 €/enfant et est versée jusqu'à l'entrée à l'école primaire de l'enfant.

Elle est versée sur justificatif attestant des frais engagés pour la garde.

## Indemnités vélo

Les salariés se rendant à vélo sur leur lieu de travail peuvent bénéficier d'une indemnité kilométrique. Elle est fixée, depuis 2019, à 0,35 centime/km parcouru dans la limite de 20 km aller/retour.

L'**UNSa-BRED** a signé l'accord minoritaire sur les salaires 2025 qui permet de cumuler la prise en charge à hauteur de 65% de vos abonnements de transport en commun et les indemnités vélo.

## Médailles de travail

### *Prime d'ancienneté*

Une prime d'ancienneté est versée automatiquement, sur le salaire du mois anniversaire, aux salariés ayant une ancienneté BRED de :

25 ans .....1 070 €

35 ans .....1 530 €

40 ans .....2 000 €

### *Médaille d'honneur du travail*

La médaille du travail est décernée en fonction des années d'activité cumulées chez tous les employeurs.



**L'UNSa-BRED vous informe : les primes associées sont calculées sur la base des années d'ancienneté au sein du Groupe Banque Populaire**

L'**UNSa-BRED** a signé l'accord minoritaire sur les salaires 2025 qui a acté une augmentation de ces primes de 10%

Ancienneté		Montant de la Prime	Ancienneté		Montant de la Prime
Métropole	Outre-Mer		Métropole	Outre-Mer	
<b>Argent</b>		255* €	<b>Or</b>		670* €
20 ans	15 ans		35 ans	26 ans et 3 mois	
<b>Vermeil</b>		430*	<b>Grand Or</b>		850* €
30 ans	22 ans et 6 mois		40 ans	30 ans	

Tableau 2 - Primes médailles du travail


\*Le montant des primes intègre l'augmentation.

## SANTÉ - PRÉVOYANCE

### Prévoyance

La couverture prévoyance IPBP protège ses salariés et leurs proches contre les conséquences financières liées à la maladie, l'invalidité et le décès. Ce dispositif complet, en place dès l'intégration et pendant toute la carrière, offre des garanties allant de l'incapacité temporaire de travail à l'invalidité ou au décès.

**Adresse :** 22, rue du Château - 92200 NEUILLY-SUR-SEINE

 01 53 93 65 10

**Invalidité:** [prestations.invalidite@car-ipbp.org](mailto:prestations.invalidite@car-ipbp.org)

 **Incapacité de travail:** [prestations.maladie@car-ipbp.org](mailto:prestations.maladie@car-ipbp.org)

**Désignations bénéficiaires :** [prestations.deces@car-ipbp.org](mailto:prestations.deces@car-ipbp.org)

 <https://www.bp-preventio.org/>

### Complémentaire santé

Vous pouvez retrouver l'ensemble des prestations sur *CBred* : *ressources humaines / avantages / complémentaire santé*.

Dans l'accord sur les salaires 2026, signé par vos élus **UNSa-BRED**, la prise en charge de l'employeur de la complémentaire santé est de 65%



 **Contact :** 09 69 39 29 13

 <https://harmonie-et-moi.fr/>

Téléchargez l'appli depuis votre Store



## En cas d'arrêt maladie

À partir d'un an d'ancienneté, la BRED prend en charge, par année glissante, les 3 premiers jours de carence (Sécurité sociale) pour les 2 premiers arrêts.

À partir du 3ème arrêt, la carence s'applique, **3 jours seront déduits de votre salaire.**

**En cas d'arrêt longue durée**, la BRED puis l'IPBP peuvent compléter votre salaire (selon les modalités suivantes) :

	Taux	Durée de l'absence	Qui verse l'indemnité
<i>Ancienneté &lt; 1 an</i>	75 %	Pendant la durée de l'arrêt	SS/IPBP
<i>1 an &lt; ancienneté &lt; 5 ans</i>	100 %	2 mois	BRED/SS
	75 %	Les 2 mois suivants	BRED/SS/IPBP
	75 %	Les mois suivants	SS/IPBP
<i>5 ans &lt; ancienneté &lt; 10 ans</i>	100 %	3 mois	BRED/SS
	75 %	Les 3 mois suivants	BRED/SS/IPBP
	75 %	Les mois suivants	SS/IPBP
<i>Ancienneté &gt; 10 ans</i>	100 %	12 mois	BRED/SS
	75 %	Les 12 mois suivants	BRED/SS/IPBP
	75 %	Les mois suivants	SS/IPBP

Tableau 3 – Prise en charge en cas de maladie

## TEMPS DE TRAVAIL

### Mon ADP et jours de congés

Les congés annuels doivent être utilisés du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.



Il est impératif de poser **10 jours de congés payés consécutifs** entre le 1er mai et le 31 octobre pour une personne à temps plein (9 jours pour une personne travaillant sur 4,5 jours/semaine, ...)

Les repos conventionnels doivent être utilisés par année civile jusqu'au 31 janvier suivant.

Les RTT sont à prendre au mois le mois jusqu'au 31/01 suivant (possibilité d'accoler 1 RTT avec un autre jour de congé)

## Jours d'absence autorisés pour événements familiaux

(En jours ouvrés)	Ancienneté < 1 an		Ancienneté > 1 an
	Absence rémunérée	Absence non rémunérée	Absence rémunérée
Mariage ou union par PACS du salarié	4	1	5
Mariage ou PACS des descendants du salarié, des descendants de son conjoint ou des descendants du partenaire lié par un PACS	1 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3	/	3
Déménagement (au plus une fois par an) <i>Cumulable avec les jours « Mariage ou PACS du salarié »</i>	/	2	2
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS	3	2	5
Décès des père et mère du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS	3	/	3
Décès d'un enfant du salarié, âgé de 25 ans et plus et n'étant pas parent	12	/	12
Décès d'un enfant du salarié, âgé de 25 ans et plus, si l'enfant décédé était lui-même parent	14	/	14
Décès d'un enfant du salarié, âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 <sup>b</sup>	/	14 <sup>b</sup>
Décès d'un enfant du conjoint du salarié, ou de son partenaire lié par un PACS, n'étant pas à la charge effective et permanente du salarié	/	5	5
Décès des autres descendants ou ascendants du salarié	/	2	2
Décès des collatéraux du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS (Frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS)	3 <sup>c</sup>		3
Annonce de la survenue d'un handicap ou en cas d'annonce de la survenue d'une pathologie chronique <sup>d</sup> chez un enfant	5	/	5

Tableau 4 - Jours d'absence autorisés pour événements familiaux.



**L'UNSA-BRED vous informe : un salarié ayant bénéficié d'un congé pour la conclusion d'un PACS peut également bénéficier d'un congé pour son mariage.**

<sup>a</sup> Uniquement pour les enfants du salarié

<sup>b</sup> Ce congé est cumulable avec le congé de deuil (8 jours) prévu par l'article L.31421-1 du code du travail

<sup>c</sup> Uniquement pour les collatéraux du salarié

<sup>d</sup> La liste de ces pathologies chroniques est fixée par l'article D. 3142-1-2 du Code du Travail. Ce droit n'est utilisable qu'une fois au moment de l'annonce et non chaque année.



## Jours enfants malades

Pour les parents d'enfants de moins de 14 ans, une autorisation d'absence rémunérée est accordée sur justificatif médical, sans critère d'ancienneté.

**3 jours pour un enfant, 6 jours pour 2 enfants et 9 jours pour 3 enfants et plus.**

Une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours par exercice civil est accordée en cas d'hospitalisation, y compris pour une hospitalisation de jour.



**Pour les enfants de 14 à 16 ans, une absence non-rémunérée est possible, pour plus de détail contacter l'UNSa-BRED**

## Comptes Épargne Temps (CET)

Les congés annuels (en juin) et les repos conventionnels (en janvier) peuvent être mis en réserve sur vos CET « court terme » ou « Retraite ». Il est possible de mettre 20 jours maximum en CET court terme, ces jours doivent être utilisés dans un délai maximum de 5 ans

Pour un rythme de travail sur 5 jours par semaine, le nombre maximal de jours mis en réserve est de 12 jours, dont 5 jours maximum sur le CET « court terme ».

Pour les salariés travaillant à temps partiel, le nombre de jours est proratisé au rythme de travail.

Par exemple, pour un rythme de travail sur	Nombre de jours maximum mis en réserve	dont jours maximum en CET « court terme »
5 jours	12 jours	5 jours
4,5 jours	11 jours	4,5 jours
4 jours	10 jours	4 jours
3 jours	8 jours	3 jours
2 jours	5 jours	2 jours

Tableau 5 - Mise en réserve CET

## VIE AU TRAVAIL

### CSE Activités sociales et culturelles

Vous pouvez retrouver toutes les activités sociales et culturelles sur le site de votre CSEM ou via CBRED : *Vie Pratique /Comités d'entreprise* :

**Métropole** : <https://www.csembred.fr>



Si vous n'avez pas encore de compte, vous pouvez le créer directement sur le site en cliquant sur « *Créer un compte* »

Après votre inscription, le CSEM sur votre téléphone avec l'application :



[Téléchargez l'appli depuis votre Store](#)



Code Happly : **894245**

Réunion/Mayotte : [csemr@bred.fr](mailto:csemr@bred.fr)

Guadeloupe/Ile du Nord : [www.cseginbred.fr](http://www.cseginbred.fr)

Martinique/Guyane: [www.csembred.fr](http://www.csembred.fr)



Les membres **UNSa-BRED** des commissions Loisirs :

**CSEM** : Carol DALLE, Stéphane QUENNET et Xavier DEVICHI.

**CSERM** : Jennie BEGUE et Serge VIRAMOUTOU

## Action Logement

Action Logement propose une gamme complète de services visant à faciliter l'accès au logement pour les salariés, notamment par le biais du prêt accession et des aides à la mobilité professionnelle.

**Dans l'hexagone**, elle offre des solutions de financement pour l'achat, la construction, ou la rénovation de logements, ainsi que des aides au paiement du loyer pour les jeunes actifs.

**Dans les territoires ultramarins**, des dispositifs spécifiques sont mis en place pour répondre aux besoins locaux, incluant des aides pour la rénovation et l'amélioration de l'habitat.

**Les informations sont disponibles sur le site d'Action Logement :**

**ActionLogement** RECONNU D'UTILITE SOCIALE <https://www.actionlogement.fr/>



Les membres **UNSa-BRED** de la commission entraide examinent les demandes de « prêts d'aide au logement » soumises au CSEM

## Offres bancaires et assurances

### Agence du personnel (agence 90)

Vous bénéficiez de tarifs préférentiels (convention de compte, taux prêt immobilier et Consommation).

Les cartes bancaires sont gratuites dans la convention avec un minima d'utilisation mensuelle (200€ pour la Classic, 400€ pour la Premier et la Platinum)

L'agence du personnel peut gérer, si vous le souhaitez, les comptes de vos enfants mineurs, de votre conjoint et vos comptes « bis » aux mêmes conditions.



[contact@unsa-bred.fr](mailto:contact@unsa-bred.fr)



06 03 07 63 81



[unsa-bred.fr](http://unsa-bred.fr)

## Assurances et prévoyance

Vous bénéficiez d'une réduction tarifaire sur :

- Vos assurances *Habitation et Auto* de -25 % sur le tarif client.
- *MAV* (Garantie accident de la vie) : - 20 %
- *Autonomis* (assurance dépendance) : - 15 %
- *Tranquil'habitat* (Télésurveillance) : 2 mois offerts la 1<sup>ère</sup> année, 1 mois les années suivantes

## FORMATION

### Vos droits à la formation

#### *Compte Personnel de Formation (CPF)*

Chaque année, votre entreprise verse 500€ pour un temps de travail de 50% et plus, pour un temps de travail inférieur à 50%, le versement est proratisé. Pour les salariés RQTH, le versement est majoré à 800€.

Pour créer votre compte : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr>.

Depuis le 2 avril 2026, un reste à charge de 150€/formation est appliqué, et le montant de prise de certaines formations est plafonné .

#### *Bilan de compétences/Formation/Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)*

Si vous souhaitez le faire pendant votre temps de travail : l'accord de la BRED est obligatoire.

Vous pouvez choisir de le faire en dehors de votre temps de travail. Dans ce cas, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise.

#### *Procédure pour demander une autorisation d'absence pour une formation*

Il faut formuler une demande d'autorisation d'absence de 24 heures maximum par LRAR, au plus tard 60 jours avant la date du bilan, avec date de début et fin du bilan, durée et coordonnées du centre.

## RETRAITE

### Partir à la retraite en douceur

#### *RPA Ralentissement progressif d'activité*

Deux ans avant la date prévue de départ à la retraite, vous bénéficiez de jours de RPA (pour un temps plein) :

- Une demi-heure de travail en moins par jour ou 1 jour de repos par mois au cours de l'avant dernière année
- Une heure de travail en moins par jour ou 2 jours de repos par mois au cours de la dernière année.

### *Le temps partiel de fin de carrière.*

L'accord GEPP, signé en 2025 par l'**UNSa-BP**, institue un dispositif permettant au salarié sur une durée comprise entre 6 et 36 mois précédant **immédiatement le départ volontaire à la retraite** de bénéficier d'une période de temps partiel tout en bénéficiant d'une majoration de 7% de sa rémunération brute annuelle de base proratisée.

### *Le congé de fin de carrière.*

L'accord GEPP, signé en 2025 par l'**UNSa-BP**, établit la possibilité d'un congé de fin de carrière pour une durée de 12, 24 ou 36 mois précédant **impérativement** le départ volontaire à la retraite et permet :

- De travailler à 100% pendant une première période de 7 mois (formule 12 mois) de 14 mois (formule 24 mois) ou de 20 mois (formule 36 mois) et de bénéficier d'une dispense totale d'activité pendant une période de 5 mois (formule 12 mois), de 10 mois (formule 24 mois) ou de 16 mois (formule 36 mois);
- De bénéficier d'un maintien de la rémunération pendant toute la durée du dispositif correspondant à 70% du salaire de base annuel, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

L'entrée dans le dispositif est réservée aux salariés travaillant à minima à 80%.

Ces deux dispositifs interviennent sur demande exclusive du salarié et sous réserve de l'acceptation expresse par l'entreprise. Ils donnent lieu, avant leur mise en œuvre, à la formalisation d'un avenant spécifique au contrat de travail, matérialisant les engagements réciproques des parties.



**L'UNSa-BRED est à votre disposition pour vous adresser l'accord GEPP du groupe BPCE**

## **Estimation de la retraite**

Afin d'évaluer le montant de votre retraite, **tous régimes confondus**, et de procéder à la vérification de votre relevé de carrière, consulter le site Info-retraite :

 <https://www.info-retraite.fr>



[contact@unsa-bred.fr](mailto:contact@unsa-bred.fr)



06 03 07 63 81



[unsa-bred.fr](https://unsa-bred.fr)

Téléchargez l'appli depuis votre Store



L'**UNSa-BRED** vous informe : les salariés ayant cotisé avant le 31 décembre 1993, une retraite surcomplémentaire est à liquider auprès de la CARBP, détail sur le site <https://www.bp-preventio.org/>

## NE RESTEZ PAS SEUL·E

### Assistante sociale

N'hésitez pas à prendre contact avec l'assistante sociale de la BRED si vous rencontrez des difficultés. Comme le médecin du travail, l'assistante sociale est soumise au secret professionnel. Pour plus d'informations : *CBRED / Ressources humaines / Services médical et social / Service social*.



**VOS ÉLUS UNSa-BRED étudient les dossiers présentés par l'assistance sociale lors de la commission Entraide.**

### Référents Handicap

Comme toutes les entreprises du Groupe, la BRED a un référent Handicap.

 [#missionhandicap](#)

Pour plus d'informations : *CBRED / Ressources humaines / Mission handicap*



**Handicap et travail** Ariane Conseil 0805 299 356 (100 % anonyme et gratuit)



**Allo Alex** (cancers, cellule psychologique) 0800 400 310

**Votre interlocutrice dédiée UNSa-BRED :**

**Alexandra PERET-BERRUE**

 [alexandra.peret@unsa-BRED.fr](mailto:alexandra.peret@unsa-BRED.fr)



**VOS ÉLUS UNSa-BRED négocient des accords afin de favoriser l'embauche et l'intégration des personnes en situation de handicap**

### Don de jours

L'**UNSa-BRED** a signé l'ensemble des accords relatif aux salariés aidants familiaux et au don de jours de repos.

L'ensemble des salariés peuvent donner jusqu'à 5 jours de repos par an pour alimenter un fond de solidarité, de façon anonyme et sans contrepartie. La BRED abonde à 100% avec un maximum de 206 jours.

Le salarié ayant un proche malade (**enfant sans limitation d'âge**, conjoint, parents et beaux-parents, frère et sœur) peuvent faire une demande auprès de l'assistante sociale de la BRED.



**L'UNSa-BRED vous informe : le nouvel accord 2025 a été élargie aux salariés aidants familiaux, leur permettant entre autres, de bénéficier de 4 demi-journées d'absence autorisée pour accompagner le proche aidé.**

## Soutien psychologique



Guadeloupe 05 90 69 62 17

Martinique 05 96 10 64 30

Métropole 0 805 389 875

Guyane 05 94 10 63 37

Mayotte 02 69 50 60 01

Réunion 02 62 66 65 25



[service-ecoute@qualisocial.com](mailto:service-ecoute@qualisocial.com)

## Convocation, le réflexe UNSa-BRED

*En cas de procédure disciplinaire ou convocation : votre réflexe !*

Si vous recevez un courrier de la Direction, si vous êtes concerné par une procédure pouvant entraîner une sanction, ou si vous êtes convoqué dans le cadre d'un article 26 de la convention collective Banque Populaire (insuffisance professionnelle), **contactez immédiatement un élu UNSa-BRED.**

*L'entretien préalable à sanction : une étape incontournable*

Lorsqu'un employeur envisage une sanction, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable avant toute décision. Cet entretien a pour objectif d'instaurer un dialogue, de rechercher des solutions ou une conciliation pour éviter une sanction, qui peut aller jusqu'au licenciement.

La convocation peut concerner divers sujets liés à votre contrat de travail, tels que :

- La non-obtention de l'AMF,
- L'absentéisme ou le manque de ponctualité,
- Une entorse au Règlement Intérieur, ou une question de déontologie, ...

Face à une procédure disciplinaire ou une convocation, il est essentiel d'adopter les bons réflexes pour protéger vos droits et garantir une défense adaptée.

*Droit à l'assistance : un appui essentiel*

La convocation doit mentionner que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise (article R1232-1). Bien que facultative, cette assistance est



[contact@unsa-bred.fr](mailto:contact@unsa-bred.fr)



06 03 07 63 81



[unsa-bred.fr](http://unsa-bred.fr)

vivement recommandée pour garantir un accompagnement adapté et défendre vos intérêts.

Si vous choisissez de vous faire accompagner, il est impératif d'en informer l'employeur (article R1232-2). Cette démarche peut être effectuée par téléphone, SMS, ou email.

Les élus **UNSA-BRED** sont spécialement formés pour vous accompagner dans ces situations. Leur rôle est de vous conseiller, de vous assister et de veiller au respect de vos droits tout au long de la démarche.

### *Pourquoi contacter un élu UNSA-BRED?*

Pour bénéficier d'un accompagnement adapté : Les élus vous guident à chaque étape du processus.

Pour garantir une défense de vos intérêts : Ils veillent au respect strict des règles et à la protection de vos droits.

Pour être soutenu face à des situations sensibles : Leur expertise est un atout précieux.



**N'attendez pas : dès réception d'une communication de ce type, prenez contact rapidement avec un élu UNSA-BRED. Leur assistance rapide et adaptée peut faire toute la différence pour protéger vos droits et vous accompagner dans ces moments délicats.**

## VOS REFERENT·E·S

### Harcèlement

Une interlocutrice dédiée

Stephanie PANEL

✉ [stephanie.panel@unsa-BRED.fr](mailto:stephanie.panel@unsa-BRED.fr)

### Qualité de Vie et Conditions de Travail

Un interlocuteur dédié :

Hervé SICILIANO

✉ [herve.siciliano@unsa-BRED.fr](mailto:herve.siciliano@unsa-BRED.fr)

## Je me tiens informé.e

Pour recevoir en avant-première nos tracts, je m'inscris à la newsletter spéciale tracts



## LES VALEURS DE L'UNSa

L'UNSa se donne comme mission de développer en France, en Europe et dans le monde un mouvement syndical réformiste, fort et uni, dans le respect des grands principes suivants : attachement à la laïcité de la République, à la démocratie, aux libertés, à la justice sociale, à la solidarité, à la défense du Service public, au droit à l'emploi, à la fraternité et la tolérance, dans la fidélité au principe de l'indépendance syndicale.

L'UNSa fait de la lutte contre les discriminations l'un de ses principes fondateurs.

L'UNSa refuse toute forme de discrimination telle que définie par l'article L1132-1 du Code du Travail, conformément aux lois 2001-1066 du 16 novembre 2001 et 2008-496 du 27 mai 2010.

Nul ne peut se prévaloir d'une appartenance à l'UNSa s'il ne partage pas ces principes librement consentis.

- L'économie au service de la personne humaine
- Pour l'emploi contre l'exclusion
- Droit du travail : droit des salariés - droit syndical
- Garantir la protection sociale par la solidarité
- Des Services publics au service de la Nation
- L'accès à la culture, un droit pour tous
- Défendre et promouvoir les libertés
- Contribuer à la solidarité internationale
- Pour un syndicalisme rassemblé

## Je suis actrice, acteur de mon avenir J'ose l'UNSa-BRED

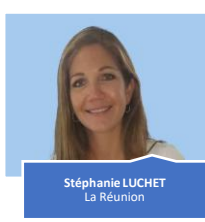
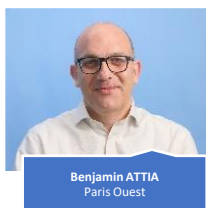
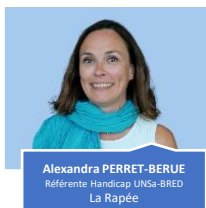
L'adhésion à l'UNSa-BRED est de 66 € pour les technicien·e·s ou 100 € pour les cadres. Le bulletin d'adhésion est disponible sur <https://www.unsa-BRED.fr/adhesion>

**66 % DE VOTRE COTISATION EST DÉDUCTIBLE DE VOS IMPÔTS**

L'adhésion à l'UNSa-BRED est confidentielle et vous permet d'être informé de tous les sujets importants de la vie de la BRED **via la newsletter adhérent**. Les adhérents sont **consultés sur toutes les signatures** d'accord et peuvent ainsi **participer activement à la vie du syndicat**. Nos adhérents bénéficient d'une **Protection Juridique**.



# VOS ÉLUS UNSa-BRED, DES REPRÉSENTANTS PROCHES DE VOUS



Version avr.-26

Une version à jour est à retrouver sur <https://www.unsa-bred.fr/livret-uns-a-bred>

