

## NAO 2022 : ENTREE, PLAT, FROMAGE ET DESSERT !

*S'il avait fallu se limiter aux NAO communautaires (revalorisation de 0,8% des salaires inférieurs à 70 K€ bruts, hausse de 20 à 22 € du « forfait mensuel télétravail »), on pouvait s'apprêter à se serrer la ceinture et à se mettre au pain et à l'eau... Mais ne considérer que les NAO, et uniquement les salaires, cela revient à ne regarder que le menu, sans avoir une vision de l'ensemble de la carte ! C'est bien l'ensemble du « package » qu'il faut considérer. **L'UNSA BPCE, syndicat majoritaire sans lequel aucun accord ne peut être signé à BPCE, avait depuis longtemps déjà présenté d'autres revendications. Et bonne nouvelle : elles ont été entendues ! Voici donc le détail des avancées obtenues. A commencer par un progrès très attendu par les salariés : une dotation en titres restaurant pour les télétravailleurs (d'où la tonalité de ce tract, très tourné vers la gastronomie)...***

### **Titres restaurant : l'Apetiz vient en télétravaillant**

La mise en place du télétravail, accélérée par la crise sanitaire, avait généré pour de nombreux salariés un appétit légitime : conscients des substantielles économies réalisées par l'entreprise avec ce nouveau mode de travail, il semblait logique qu'eux-mêmes ne soient pas financièrement pénalisés par le télétravail. L'UNSA BPCE a donc ajouté à sa liste de courses (revendications) des titres restaurant pour les jours télétravaillés. Cette approche a permis une négociation sur la base d'éléments objectifs, sur laquelle la direction a accepté de restituer aux salariés l'économie réalisée sur la restauration. La solution finalement retenue dans l'accord est équitable, avec une dotation de titres restaurant (via une carte Apetiz) correspondant au nombre de jours télétravaillés le mois précédent (cf. ingrédients au verso). On peut regretter que la direction ait refusé de faire un effort supplémentaire, car chacun sait que l'économie liée au flex va bien au-delà de la seule restauration, mais on sait aussi que le péché Mignon de la direction est de ne jamais servir la totalité de notre commande...

### **Astreintes : une négociation aux petits oignons**

Vous êtes nombreux à ne pas être directement concernés et tant mieux ! Mais l'astreinte, comme son nom l'indique, est un dispositif contraignant. Il s'agit de rester joignable et disponible, notamment les week-ends, les jours fériés et les nuits afin de pouvoir se rendre sur site en cas de besoin. Cela concerne principalement des métiers de l'informatique, mais pas uniquement. Il était nécessaire d'harmoniser les conditions de rémunération de ces astreintes, suite à l'arrivée de nombreux salariés transférés dans le cadre des projets Smith et Pléiade. C'est désormais chose faite avec un accord qui prévoit tous les cas de figure (cf. ingrédients au verso).

### **Monétisation de jours CET : un peu de beurre dans les épinards !**

Il sera désormais possible, sans justification, de demander la monétisation de jours de CET, jusqu'à 20 (un quasi 13<sup>ème</sup> mois !) une fois tous les cinq ans. Par ailleurs, de nouveaux motifs de monétisation sont prévus par l'accord (cf. ingrédients au verso). Nous avons déjà le beurre avec le CET, nous aurons désormais l'argent du beurre !

### **Egalité professionnelle : on ne change pas une recette qui fonctionne...**

L'UNSA BPCE avait signé les précédents accords sur l'égalité professionnelle et ce nouvel accord s'inscrit dans leur continuité, avec une enveloppe pour les rattrapages salariaux qui tient compte de l'augmentation des effectifs liée notamment au projet Pléiade. Il n'y avait donc pas de raison de ne pas signer. Même si des progrès restent à faire sur certains métiers ainsi que sur les classifications les plus élevées, en termes de parité et pas uniquement d'égalité salariale, les résultats obtenus ces dernières années vont dans le bon sens.

### **Cerise sur le gâteau : le don de jours pour les salariés aidants**

L'UNSA BPCE le réclamait depuis de nombreuses années et l'employeur s'est engagé à ouvrir des négociations. Selon nous, une entreprise comme BPCE SA ne peut se passer d'un dispositif permettant aux aidants de faire appel, dans certains cas, à la solidarité de leurs collègues. Espérons que ces négociations aboutissent un jour !

### **Accord NAO**

Cet accord complète l'accord communautaire, qui comportait une revalorisation de 0,8% des salaires inférieurs à 70 K€ bruts, assortie d'un plancher de 250 € bruts, rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Il prévoit un montant minimal des revalorisations en cas de changement de classification : de 1500 euros bruts en cas de passage au statut de cadre, de 900 euros dans les autres cas.

Il prévoit également que les collaborateurs non augmentés depuis 5 ans (ou plus) soient reçus par leur manager afin de leur communiquer les raisons de cette absence d'augmentation.

Le plafond des CESU proposés par l'employeur passe de 600 à 700 € (financement à 50%).

#### **Titres restaurant :**

-nombre de titres correspondant au nombre de jours réellement télétravaillés (et donc déclarés) ;

-valeur faciale de 8,80 €, financée à 50% par l'employeur (4,40€ seront donc à la charge du salarié) ;

-première attribution en principe au mois de juillet (sous réserve de faisabilité technique).

L'employeur s'engage par ailleurs à ouvrir des négociations sur le don de jours pour les salariés aidants.

### **Accord astreintes**

Astreintes toutes les nuits en semaine : indemnité de 372,96€ par semaine.

Astreintes pendant les week-ends : indemnité de 296,75 € par week-end.

Astreinte le samedi seulement ou le dimanche seulement : indemnité de 148,38 €.

Astreinte un jour férié en semaine : indemnité de 148,38 €.

Astreinte une nuit en semaine : indemnité de 74,59 €.

Astreinte semaine complète (week-end compris) : 668 € (+ 74,59 € en cas de jour férié dans la semaine).

Intervention en dehors des heures ouvrées non planifiée : indemnité proportionnelle au temps passé sur la rémunération brute majorée de 100% (avec un minimum d'une heure dans le cas d'une réponse téléphonique).

### **Accord CET**

Monétisation sur simple demande dans la limite de 20 jours sur 5 ans.

Au-delà de ces 20 jours, de nouveaux motifs de monétisation sont créés pour :

-le rachat de cotisations d'assurance vieillesse ;

-la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou partenaire lié par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;

-acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;

-réalisation de travaux de rénovation énergétique de la résidence principale.

Ces motifs s'ajoutent aux anciens (mariage, naissance, divorce, invalidité, décès du conjoint, surendettement).

***Tous les sujets évoqués ci-dessus correspondent à des revendications formulées dans notre tract du 16 février (que vous pouvez consulter sur le site [unsabpcesa.fr](http://unsabpcesa.fr)). Elles ont été entendues. Comme quoi il n'est parfois nul besoin d'exprimer des demandes excessives et de faire des déclarations fracassantes pour obtenir gain de cause... Il faut plutôt savoir être patient et faire preuve d'opportunisme, lorsqu'un projet comme Pléiade est mis en œuvre, pour faire évoluer le socle social de BPCE afin que l'ensemble des salariés en bénéficient. C'est ce à quoi l'UNSA BPCE s'est attachée, depuis le début des négociations concernant Pléiade, bien avant que les NAO commencent, avec une vision globale de l'ensemble des négociations en cours. Et si nous aboutissons sur le don de jours pour les salariés aidants, ce sera vraiment la cerise sur le gâteau !***

*Le bureau de l'UNSA BPCE*

**unsabpcesa.fr**