



**NAO 2023-BLOC 2
DE SUD-Solidaires
ET DE LA CGT DE BPCE-IT**



Mardi 10/10/2023

Négociation Annuelle Obligatoire (Bloc 2)

Cahier des revendications SUD-Solidaires et CGT 2023

Préambule :

Les délégations SUD-Solidaires et CGT posent comme postulat de base que cette NAO 2023 sur le Bloc 2 (QVCT et Égalité Professionnelle) aboutisse à la signature d'un accord annuel appelé « NAO 2023-Bloc 2 » comportant des mesures concrètes applicables du 01/01/2024 au 31/12/2024.

Pour SUD-Solidaires et la CGT, la QVCT « Qualité de vie et Conditions de travail » passe d'abord par la prévention primaire à savoir supprimer les risques et si c'est impossible de les limiter.

Notre Cahier Revendicatif

Réf. à l'alinéa de l'article du Code du Travail	THÈMES	REVENDEICATIONS SUD-Solidaires et CGT
3°)	Impacts négatifs de la part variable (PV) sur les conditions de travail	<p>SUD-Solidaires et la CGT constatent que la PV génère des tensions et frustrations au sein des équipes pour les raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Mise en compétition des salarié-es sur des objectifs identiques au détriment des pratiques collégiales et de l'esprit d'équipe➤ Aggravation de la charge de travail par le cumul d'objectifs toujours plus chronophages avec un run qui augmente sans cesse➤ Sentiment d'injustice dû au caractère discrétionnaire du dispositif PV, qui ne prend plus en compte les notes données par les managers sur la réalisation des objectifs dans le calcul du pourcentage de PV attribué <p>SUD-Solidaires et la CGT demandent donc à la direction de revoir son dispositif unilatéral de PV afin d'en supprimer les conséquences anxiogènes et inéquitables ci-dessus.</p>

NAO 2023 - Bloc 2

POUR *SUD-Solidaires* et la CGT de **BPCE-IT**

1°)	Accompagnement des transformations en vue de maintenir de bonnes conditions de travail	<p><i>SUD-Solidaires</i> et la CGT demandent de limiter le stress au maximum en y intégrant, un travail plus collégial sur les projets :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mieux évaluer en amont en cohérence avec le terrain ➤ Des livraisons en production finalisées ➤ Des échanges concrets pour informer les équipes des changements d'outils ou autres ➤ Ralentir les changements ➤ Diminuer la systématisation de l'amélioration par l'erreur <p>Faire en sorte d'avoir une sécurité qui n'empêche pas de travailler.</p>
1°)	Articulation vie personnelle et vie professionnelle	<p><i>SUD-Solidaires</i> et la CGT revendiquent de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Augmenter la durée du congé de paternité ➤ Maintenir au choix du salarié, les cotisations retraites sur la base d'un temps plein (aussi bien pour la part patronale et salarié-e) pour tous les temps partiels (régime de base + complémentaire + supplémentaire) ➤ Droit à la déconnexion arrêt physique des connexions après 20h ou le week-end sauf pour les astreintes
1°)	Charge de travail	<p><i>SUD-Solidaires</i> et la CGT revendiquent de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Des formations plus approfondies (les transferts de compétences sans suivi, s'avérant insuffisant) pour éviter le stress (risque en cas d'astreinte seul lié au manque d'expérience) ➤ Des formations réellement adaptées à l'activité ➤ Limiter les changements techniques trop fréquents et éviter les changements simultanés ➤ Attendre la stabilisation avant d'ajouter de nouvelles couches pour éviter le sentiment d'insécurité
1°)	CESU	<p>Le montant des CESU a été revalorisé de façon unilatérale par l'employeur l'an dernier pour passer de 600€ à 800€ avec une mise en place en 2024. Cependant, malgré l'inflation qui ne cesse de croître et donc une perte du pouvoir d'achat des salarié-es non négligeable, un effort de 50€ (part salariale passant de 200€ à 250€) est encore demandé par la direction, ne faisant qu'accroître le phénomène subit par ses employé-es. C'est pourquoi <i>SUD-Solidaires</i> et la CGT demandent que la participation salariale reste telle qu'elle l'était auparavant, soit 200€, faisant ainsi passer la part patronale à 600€.</p> <p>Pour les cas particuliers (RQTH ou enfant en situation de handicap et Salarié-es aidant-es) montant des CESU 1000€ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 200€ part salariale faisant passer la part patronale à 800€

NAO 2023 - Bloc 2

POUR *SUD-Solidaires* et la CGT de **BPCE-IT**

		<p>De plus nombre de salarié-es ne voyant passer la communication sur le RSE/Intranet, ne peuvent plus commander les CESU une fois la campagne terminée.</p> <p>C'est pourquoi <i>SUD-Solidaires</i> et la CGT demandent qu'une 2^e campagne soit ouverte dans l'année avant la fin du 1^{er} semestre, afin que toutes et tous puissent bénéficier de cet avantage.</p>
1°)	Jours Évènements Familiaux	En cas de décès dans la famille, <i>SUD-Solidaires</i> et la CGT demandent que le délai actuel de 15j, qui est parfois insuffisant pour la prise des jours d'absence pour évènements familiaux, soit passé à 1 mois.
1°) et 2°)	Couverture IPSEC	<i>SUD-Solidaires</i> et la CGT demandent l'ouverture de négociations pour travailler soit sur l'extension de la couverture IPSEC issue du socle social NSA-IPS, soit sur une prévoyance supplémentaire. Ceci sous forme d'un accord à durée indéterminée.
1°) et 2°)	Télétravail	<p><i>SUD-Solidaires</i> et la CGT demandent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Une indemnisation ponctuelle (Prime mensuelle le mois impacté) pour les collègues n'ayant pas signé d'avenant télétravail à leur contrat de travail mais qui exercent des journées de télétravail rendues obligatoires par l'employeur ou le gouvernement. ➤ Que la gestion des jours de télétravail se fasse au trimestre comme le permet l'accord Communauté ➤ Que le télétravail soit ouvert à tout le personnel de BPCE-IT volontaire
2°) et 3°)	Égalité femmes/hommes	<p><u>Pour lutter contre certains freins, <i>SUD-Solidaires</i> et la CGT demandent :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Que la direction ne s'étant engagée dans son accord qu'à « étudier » d'éventuelles mesures salariales lorsqu'un écart de 5% est constaté sur le salaire de base annuel, <i>SUD-Solidaires</i> et la CGT demandent qu'un rattrapage salarial effectif et concret soit réalisé (et non pas simplement une étude) ➤ L'inscription au catalogue de formation BPCE-IT, de type « réussir sa carrière au féminin », pour toutes les salariées, sans distinction de classification cadres ou non cadres qui entraîne une iniquité de traitement. ➤ À emploi équivalent et ancienneté équivalente (à + ou - 2 ans), la suppression systématique lors de la Campagne MSI 2024 des écarts de rémunération entre H et F. ➤ Harmonisation des statuts cadres pour les femmes et les hommes exerçant certaines fonctions ou emplois pour lesquels on constate de fortes iniquités de situation (exemple assistantes de direction, Analystes et Ingénieurs exerçant les mêmes fonctions, ...).

NAO 2023 - Bloc 2

POUR *SUD-Solidaires* et la CGT de **BPCE-IT**

5°)	Mutuelle	<i>SUD-Solidaires</i> et la CGT demandent une réévaluation de la prise en charge employeur régie par l'Accord Communautaire. Le contrat communautaire ayant fait perdre également en pouvoir d'achat aux salarié-es puisque les remboursements sont très nettement en deçà de ce qu'ils étaient auparavant.
6°)	Droit d'expression directe et collective des salarié-es	<p><i>SUD-Solidaires</i> et la CGT revendiquent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ une inscription automatique des salarié-es aux groupes de discussion Syndicaux VIVA-ENGAGE et aux groupes « Vie de... » leurs sites. ➤ Que la direction demande l'avis des équipes sur les projets structurant de l'entreprise
8°)	Prise en charge frais transport et aide aux autres transports orientations écologiques – Forfait mobilité durable.	<p><u><i>SUD-Solidaires</i> et la CGT demandent des aides financières pour favoriser les déplacements propres :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ À 100 % pour transports en commun ➤ Possibilité de cumuler le remboursement forfait mobilité durable avec celui d'un transport en commun. ➤ Pour les salarié-es qui faute de transports en commun adaptés à un temps raisonnable : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Utilisent leur véhicule personnel : mise en œuvre d'une mesure compensatoire équivalente à l'indemnité transport. ➤ Font l'acquisition d'un véhicule propre : subvention de 1000 euros pour un véhicule de type 4 roues-Hybride ou Électrique. Subvention de 600 euros pour l'acquisition d'un vélo, trottinette ou scooter électrique, dans la limite de 50% du prix d'achat.

NAO 2023 - Bloc 2

POUR *SUD-Solidaires* et la CGT de **BPCE-IT**

Annexe :

Rappel du périmètre de cette NAO-Bloc 2 sur Égalité professionnelle et QVCT

Article L2242-17 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 4

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail porte sur :

- 1° **L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle** pour les salariés ;
- 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2° de l'article [L. 2312-36](#).
- En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L.2242-1 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.
- Cette négociation porte également sur l'application de l'article [L. 241-3-1](#) du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles **l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations** ;
- 3° Les mesures permettant de **lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle**, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères définis aux II et III de l'article [L. 6315-1](#) ;
- 4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des **travailleurs handicapés**, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- 5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article [L. 911-7](#) du code de la sécurité sociale, d'un **régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident**, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.
- 6° L'exercice du **droit d'expression directe et collective des salariés** prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son **droit à la déconnexion** et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.
- 8° Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2143-3 du présent code et dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, les mesures visant à **améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail**, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1.